

معوقات بناء الشخصية القيادية عند المرأة من وجهة نظر التدريسيات دراسة اجتماعية ميدانية في جامعة القادسية

أ.م.د. بسمة رحمن عودة

كلية الآداب / جامعة القادسية

الخلاصة :

اظهرت الكثير من الدراسات والأبحاث ان هناك تقدماً وتطوراً كبيراً قد احرزته المرأة في عدد من المجالات ، فقد احرزت تقدماً في مجال التعليم ، ومجال العمل . لكن بالرغم من هذا التطور إلا ان مشاركتها في موضوعة توليها للمناصب القيادية لم تكن بالمستوى المطلوب ولم تكن بالمستوى الذي تطمح اليه عملية التنمية.

لذلك ظهرت الحاجة لضرورة تولي المرأة المناسب القيادية بالشكل الذي يناسب اعدادها وكفاءتها . لذا تركز الدراسة الحالية على قضية اساسية وهي بحث اهم المعوقات التي تقف امام بناء الشخصية القيادية عند المرأة في المجتمع العراقي.

تمثل المجال المكاني للدراسة في جامعة القادسية الواقعة في مركز مدينة الديوانية ز اما المجال البشري فشمّل عينة من تدريسيات كليات جامعة القادسية . وامتدت الفترة الزمنية للدراسة الميدانية من ٢٠١٢/١٠/١ ولغاية ٢٠١٣/٣/١ .

توصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات أهمها :

١- ان ميل ونزعة التنظيم (مؤسسة العمل) الى توظيف النساء في وظائف تعكس قوالب الادوار الاجتماعية للمرأة بدونية فيما يتعلق بمصادر القوة ، هذا الذي يجعل من النساء ضعيفات وعاجزات كما هو وضعهن خارج التنظيم والذي يؤدي بدوره الى عكس تصور سلبي عن المرأة القيادية.

٢- ان الميل والنزعة العاطفية في السلوكيات عند المرأة مقارنة بالرجل من اهم معوقات بناء شخصيتها القيادية .

- ٣- ان ما تهيئه الثقافات الحضارية للرجل من معطيات القيادة تعوق بناء الشخصية القيادية للمرأة .
فالثقافات الحضارية تهيأ للرجل معطيات القيادة كشبكة الاتصالات على جميع المستويات الوظيفية والشخصية . مما يسمح له بالتعبير عن ذاته في جميع الاشكال التي تعد مقبولة . اما بالنسبة للمرأة فتعبرها لذاتها وسلوكياتها تكون اكثر محدودية من الرجل متضمنة بذلك السلوك القيادي .
- ٤- ان التنشئة الاسرية القائمة على التمييز بين الجنسين تعوق بناء الشخصية القيادية عند المرأة .
والدليل على ذلك انه في حالة تكوين اسرة جديدة يكون لتمايز الدورين بين الزوجين اهمية بارزة في تكوين توقعاتهما لادوار بعضهما الاخر . اذ يعكس الزوجان صورة لوالديهما التي كونها في طفولتهم المبكرة .
- ٥- ان مشكلة صراع الادوار الذي تعيشه المرأة يعوق بناء شخصيتها القيادية . فصراع الادوار لدى الزوجة العاملة هو الصراع الذي يظهر بحكم التوقعات المختلفة والمتطلبات المتباينة التي تنتظر منها اثناء قيامها بدور الزوجة وأدائها دور الام من جانب وكونها عاملة في المؤسسة من جانب اخر . ومن ثم تختلف التوقعات وتتعدد المطالب مع ما قد ينتابها من شعور بالعجز وإحساس بعدم القدرة على القيام بجميع هذه المطالب وتلبية مختلف التوقعات المنتظرة منها .
- هذا وقد وضعت بشأن الاستنتاجات عدد من التوصيات التي من شأنها معالجة المشكلة او التخفيف من حدتها ومنها :
- ١- اجراء المزيد من الدراسات والبحوث حول معوقات بناء الشخصية القيادية عند المرأة بصورة خاصة ومعوقات مشاركة المرأة في عملية تنمية المجتمع بصورة عامة .
- ٢- تشجيع جميع منظمات المجتمع على تعيين المرأة في المناصب القيادية الادارية منها والسياسية لأنه لا توجد اختلافات جذرية بين المرأة والرجل في اسلوب القيادة . إلا ان اسلوب المرأة يعكس ميزة وخصية المساندة والتشجيع بطريقة اكثر وضوحا من اسلوب الرجل . وان اسلوب المرأة في القيادة هو الاسلوب الامثل للتنظيمات المستقبلية .
- ٣- تعديل نمط التفكير السائد لدى البعض من النساء في مجتمعنا بشأن الصورة التقليدية لعمالهن القائم على اساس ان الهدف الرئيس من عمل المرأة هو زيادة دخل الاسرة وليس تنمية قدراتها ومهاراتها وتكافؤها مع الرجل .
- ٤- نشر الوعي لدى الالاء والأمهات بضرورة تعديل اساليب التنشئة الاجتماعية من تنشئة قائمة على اساس التمييز بين الجنسين الى تنشئة قائمة على اساس التكافؤ والمساواة في التعامل مع الذكور والإناث من الابناء في الاسرة وضرورة تعزيز ثقة البنت بذاتها وإشراكها في اتخاذ القرارات الخاصة بمستقبلها مما يؤدي الى تكوين شخصية قيادية لديها مستقبلاً.

٥- تشجيع الأزواج على ضرورة مساعدة الزوجات في شؤون المنزل بدون استتكاك أو الشعور بدونية ومشاركتها في تربية الأطفال وإدارة شؤونها مما يخفف من مشكلة صراع الأدوار التي تعيشه المرأة العاملة .

المقدمة :

هناك العديد من المعوقات التي تقف بوجه بناء الشخصية القيادية عند المرأة وهذا ما جعل المرأة في العراق غير ممثلة تمثيلاً كافياً في المناصب القيادية في الدولة العراقية .

اذ لا تتجاوز نسبة نساء العراق العاملات أو اللاتي يبحثن عن عمل ١٨% فيما يشكلن نسبة تقدر بـ ٧% من القوة العاملة في القطاعات غير الزراعية .^(١) كما قدم تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١١ دليل الفوارق بين الجنسين لمجموعة مكونة من (١٤٥) بلداً و أكد ان اكبر الخسائر الناجمة عن عدم المساواة بين الجنسين هي في بلدان منطقة الصحراء الافريقية الكبرى ثم في جنوب اسيا ثم في البلدان العربية . ففي بلدان جنوب الصحراء الافريقية تنشأ اكبر الخسائر من عدم المساواة بين الجنسين في التعليم . ومن ارتفاع معدل الوفيات من الامهات ، وارتفاع معدل الخصوبة لدى المراهقات . وفي جنوب اسيا لا تزال المرأة متأخرة عن الرجل في كل بعد من ابعاد الدليل وعلى رأسها التعليم ، والتمثيل النيابي ، والمشاركة في القوى العاملة . (حيث تبلغ حصة نصف المتوسط العام تقريباً) وفي تدني التحصيل العلمي . وفي جميع البلدان ذات التنمية البشرية المنخفضة تتسع الفوارق بين الجنسين في ابعاد متعددة . وجميع البلدان المصنفة في فئة التنمية البشرية المنخفضة التي شملها دليل الفوارق بين الجنسين لعام ٢٠١١ وعددها ٣٤ دولة حلت في الربع الأدنى من حيث مستويات الاداء في الفوارق بين الجنسين باستثناء اربعة منها . وفي المقابل يلاحظ ان بلدا واحدا من البلدان ذات التنمية البشرية المرتفعة جدا وبلد واحدة في البلدان ذات التنمية البشرية المرتفعة يسجلان اداء مماثلاً في دليل الفوارق بين الجنسين .^(٢)

المبحث الاول : عناصر الدراسة

اولاً : مشكلة البحث :

اظهرت الكثير من الدراسات والابحاث ان هناك تقدماً وتطوراً كبيراً قد احرزته المرأة في عدد من المجالات ، فقد احرزت تقدماً في مجال التعليم ، ومجال العمل ، لكن بالرغم من هذا التطور الا ان مشاركتها في موضوعات توليها للمناصب القيادية لم تكن بالمستوى المطلوب ولم تكن بالمستوى الذي تطمح اليه عملية التنمية .

لذلك ظهرت الحاجة لضرورة تولي المرأة المناصب القيادية بالشكل الذي يناسب اعدادها وكفاءتها. لذا تركز الدراسة الحالية على قضية اساسية وهي بحث أهم المعوقات التي تقف امام بناء الشخصية القيادية عند المرأة في المجتمع العراقي .

ثانياً : اهمية البحث

تتمثل اهمية البحث في ما يلي :

١- اهمية نظرية : وتتمثل في رفد المكتبة بدراسات عن واقع المرأة في المجتمع العراقي وما تعانيه من مصادرة لحقوقها وفي مقدمتها حقها في تولي المناصب القيادية في المجتمع لوجود ندرة في هكذا نوع من الدراسات .

٢- اهمية تطبيقية : من خلال ما تتوصل اليه الدراسات من نتائج والتي من الممكن وضع التوصيات بشأنها ولفت انظار المسؤولين في كافة مؤسسات المجتمع لمعالجة هذه المعوقات وبالتالي النجاح في اعداد شخصيات نسائية قيادية تسهم في اتخاذ القرارات ورسم الإستراتيجيات والمشاركة في عملية التنمية بشكل عام .

ثالثاً : اهداف البحث :

يهدف البحث الحالي الى :

- ١- تحديد اهم المعوقات التي تقف امام بناء الشخصية القيادية عند المرأة في المجتمع العراقي .
- ٢- وضع التوصيات والمعالجات التي من شأنها القضاء على هذه المعوقات او التخفيف من حدته .

رابعاً : مفاهيم ومصطلحات البحث :

يختص هذا المبحث بتحديد المصطلحات الواردة بالبحث وهي :

١- الشخصية Personality

٢- القيادة Leadership

٣- المرأة Woman

١. الشخصية : Personality

عرف العالم الفرنسي اميل دوركايم (Emile Durkheim) زعيم المدرسة الفرنسية في علم اجتماع الشخصية (Personality) بأنها تصور في الذهن تملك صفات التصورات الاجتماعية او الجمعية وهي من نتاج المجتمع وتخضع خضوعاً تاماً للقوانين الاجتماعية ، ويقصد بذلك ان الشخصية هي ليست من نتاج الفرد او صنعه ، بل ان المجتمع هو الذي ساهم في تكوينها او صنعها حسب

المؤشرات البيئية المحيطة بالفرد سواء من الأسرة او المدرسة او الرفقة او العمل .^(٣) كما عرفها تالكوت بارسونز (T.Parsons) بأنها نسق نفسي ضروري لتحديد السلوك ، لكن العناصر المكونة للشخصية عناصر اجتماعية وهي عناصر دافعة للسلوك ، بمعنى اخر ان الشخصية نسق ينظم اتجاهات ودوافع الفرد (الشخص) من خلال دوافع الفعل عند الفرد الفاعل . اما العالم سوروكين (P.Sorokin) فيعتقد ان الجانب الثقافي والاجتماعي من الشخصية لا يتحدد ولا يكتسب عن طريق الوراثة ، على الرغم من اثر العامل البايولوجي في الشخصية إلا انه يعتقد ان تبلور الشخصية يأتي من خلال الوسط الاجتماعي .^(٤)

والشخصية هي مجموعة السمات النفسية الثابتة والمميزة للشخص ، ويشمل ذلك السمات التي يتفرد بها دون غيره من افراد المجتمع وتلك التي يشترك فيها معهم ، وتهتم الانثروبولوجيا اهتماما بالغا بدراسة الشخصية وبخاصة من حيث علاقتها بالحضارة .^(٥)

وشخصية الفرد نظام يتصف بالوحدة والترابط وان اعضاء المجتمع تتشابه شخصياتهم الى درجة ما رغم الاختلافات الواضحة بينهم وذلك لوقوعهم تحت تأثيرات مشتركة وعلى الباحث ان يحدد النقاط المتشابهة في سلوك الافراد باعتبارها نقاط ارتكازه في تشخيص النظام الكلي لشخصياتهم. وهكذا يصبح نظام الشخصية التجسيد النفسي الشامل لنظام المجتمع الحضاري .

ومن المؤكد ان الشخصية باعتبارها نظام متكامل فلا بد ان تكون هناك مصادر تدعم هذا النظام وتدعم استمراره وهذه المصادر هي :

أ- الوجود العضوي *Organic Existence*

من البديهي ان نقول ان الوجود البيولوجي هو الشرط الاول لوجود الشخص الاجتماعي وتقترن بالوجود العضوي صفات الشخص الموروثة كالجنس والعمر والعنصر وكما يبدو فأن لهذه الصفات الموروثة تأثيرا في منزلة وادوار الشخص والمركز الاجتماعي الذي يتبوأه.

ب- الظروف الاقتصادي *Economical Condition*

وهو كل ما يتعلق بموارد الشخص التي تساعد على الديمومة والبقاء وهي بالتأكيد نتيجة تفاعل الانسان مع بيئته الطبيعية والجهود التي يبذلها الفرد للحصول على هذه الموارد باعتباره عنصرا فاعلا في حضارة ما . وان فهم نظام الشخصية في ظروف الحياة الاقتصادية يستدعي معرفة الجانب المادي لما في البيئة التي يعيش فيها المجتمع من موارد طبيعية من جهة والقيم والأفكار المعرفية في الاستفادة منها في ارضاء حاجات اعضاء المجتمع من جهة اخرى .

ت- قيم ضبط السلوك الاقتصادي وهذه القيم تحدد نوع السلوك الاقتصادي الذي يجب على الفرد ان يسلكه لكي يديم ذاته ، وهي قيم تتضمن ما هو مسموح له من نشاطات لإشباع حاجاته بما يتناسب

مع اعراف وتقاليد المجتمع ، وأخرى تمنع عنه او تحرم عليه الاقدام على اشباع حاجاته من اطراف معينة وغيرها من الامور وتسمى الاولى بالقيم الايجابية وتسمى الثانية بالقيم السلبية.

ث-القيم العامة General value

وهي التي تنظم علاقة الفرد بالآخرين ، وهذه القيم تؤلف الاطار العام الذي يرجع اليه الفرد في سلوكه اليومي . فالقيم اداة وظيفية مزدوجة التأثير فهي تعمل على تكامل الشخصية وتسهيل التفاعل الاجتماعي في مجالات الحياة المختلفة .^(٦)

٢. القيادة Leadership

استخدم مفهوم القيادة في علم النفس الاجتماعي في تحليل الجماعات الصغيرة ، وتم تحديدها في علم الاجتماع على انها ممارسة التأثير والنفوذ في الجماعات الصغيرة^(٧) وتعرف القيادة بأنها مجموعة سلوكيات او تصرفات معينة تتوافر في شخص ما يقصد من ورائها حث العاملين على التعاون من اجل تحقيق الاهداف ، ومن هنا تصبح وظيفة القيادة وسيلة لتحقيق الاهداف التنظيمية . او هي تلك الصفة التي تخلعها جماعة معينة على فرد من افرادها تتوافر فيه خصائص وقدرات معينة تجعله في نظرهم اهلا للصدارة ، وأحق بالقيادة ، ومن تلك الخصائص قدرته على التأثير فيهم ودفعهم الى العمل كفريق متعاون منسجم نحو تحقيق هدف مرغوب فيه .^(٨)

ويمكن تعريف القيادة في ضوء السلوك الذي يقوم به الشخص الذي يكون تأثيره في اعضاء جماعته اكبر من تأثير اي واحد منهم ، وذلك من خلال تحديد هدف الجماعة ، ومن حيث تنفيذ هذا الهدف . وعلى هذا فدور المراكز العليا في المؤسسة لا يمكن اعتبارهم قادة لمجرد مراكزهم في حين ان غيرهم ممن لا يشغلون هذه المراكز الرسمية قد يكونون قادة بالفعل .^(٩)

فها هو هومانز يناقش القيادة في ضوء سلوك القائد ، ويقرر ان القائد يستطيع ان ينقل جماعة من حالة اجتماعية الى اخرى من خلال اصداره للأوامر التي تحكم سلوك اعضاءها على ان الاوامر في رأيه لا تختلف عن المعايير . وكلاهما يتعلق بما ينبغي ان يكون عليه سلوك اعضاء الجماعة . وان كان هناك فارق بينهما فإنه ينحصر في ان المعايير تنطبق للمحافظة على السلوك القائم . اما الاوامر فتتطبق على التغيرات المستقبلية في السلوك ، وبينهما درجات محددة تتمثل فيما يعرف بالقوانين والعادات والنظم والخطط والتوجيهات والتعليمات والنصائح والمقترحات . هذا ولا يمكن للقائد ان ينقل جماعته من حالة اجتماعية الى اخرى إلا اذا اطيعت اوامره ، ولا يمكن تحقيق الطاعة بدون سلطة . وبناء على ذلك نظر هومانز الى القادة على انهم اشخاص في وضع السلطة . ويمكن لهم ان يفرضوها على الآخرين ، وليسوا مجرد اشخاص يبدؤون التفاعل في جماعتهم . ويفسر البعض القيادة في ضوء عدد من السمات والخصائص التي ينبغي توافرها في القائد الناجح ، وذلك مثل

السمات الفيزيائية ، والعقلية ، والفكرية ، والشخصية ، للقيادة فقد اورد اوردواي تيد (Oredway) Tead ضرورة توافر خصائص القائد الكفاء وهي : الطاقة الفيزيائية والعصبية والإحساس بالهدف والغاية ، والحماس ، والذكاء ، والقدرة على عقد صلات صداقة ، والإحساس بالآخرين ومشاكلهم وتقدير مواقفهم . والعمل من اجل تحقيق التكامل والمقدرة الفنية . والقدرة على الحسم في اتخاذ القرارات ، والمستوى التعليمي والإخلاص .^(١٠)

كما يفسر البعض القيادة في توفير قدر من المهارات التكنولوجية العالمية والمعرفة والمعلومات وكذلك قدر من المهارات الاجتماعية والسلوكية التي تمكنهم من فهم الافراد العديدين الذين يتفاعل معهم ، وتمكنه من معرفة دوافع السلوك ، وتوجيهه ، وحفزه لما يحقق مصلحة المنشأ ومصلحة العاملين ، وبحيث لا يتيح الفرصة للمحسوبية والمحاباة ، ويلتزم بالعدل في حسم النزاع بين اتباعه .وقد زادت اهمية المهارات السلوكية بالنسبة للقائد الاداري حتى يحسن التعامل مع الاعداد الكبيرة من العاملين التابعين له ، والذين يختلفون في نواحي كثيرة : مستواهم الخبري والتعليمي والاقتصادي والاجتماعي ومراكزهم الوظيفية وأعمارهم ، ودوافعهم للعمل . والقائد بما لديه من وسائل الثواب والعقاب يستطيع التأثير في سلوك افراد الجماعة التي يقودها ، وقادر على توجيه سلوك افراد الجماعة ومكافأة كل سلوك جيد يصدر عنهم . ويتعامل القائد الاداري في الوقت نفسه مع اعداد كبيرة من الافراد من خارج المنشأ كالموردين والعملاء وأفراد الجمهور ورجال الصحافة ، وأجهزة الاعلام ، وبعض افراد الاجهزة التنفيذية والشعبية الذين قد يكون لهم مصالح مع المنشأ .^(١١)

وتصنف القيادة الى القيادة الديمقراطية والقيادة الدكتاتورية الاستبدادية والقيادة الفوضوية . وأثبتت الدراسات التي اجريت في هذا المجال انه ليس هناك قيادة ديمقراطية او استبدادية مائة في المائة . ولكن يمكن القول ان هناك قيادة تتجه في سلوكها اكثر نحو اشباع الاساليب الديمقراطية ، كما ان هناك قيادة يسود تصرفاتها قدر كبير من من التسلط والاستبداد عند تعاملها مع التابعين . كما اثبتت هذه الدراسات والبحوث انه كثيرا ما يتجه القائد الديمقراطي الى الاسلوب الاستبدادي في القيادة في حالة اذا كان التابعون لا يتحملون المسؤولية ولا يقدرين قيمة حرية التعبير والتصرف والتي تتيحها الاساليب الديمقراطية في القيادة . وقد يلجأ القائد الديمقراطي الى الاستبداد في اوقات الشدة والأزمات التي تواجه الجماعة التي يقودها ، والتي تتطلب قرارات سريعة وحاسمة . ولا يصلح في مثل هذه الاحوال استخدام الاساليب الديمقراطية في القيادة التي تقوم على استشارة القائد لأفراد الجماعة التي يقودها ويأخذ برأيهم . وتتميز القيادة الديمقراطية باعتمادها على لامركزية السلطة واعترافها بقيمة التابعين ، وتزيد من انتمائهم للعمل جماعة العمل مما يرفع من انتاجيتهم وروحهم المعنوية . وتسمح القيادة الديمقراطية بالقدرات الخلاقة التي جعلها الله سبحانه وتعالى في كل انسان . كما تسمح بالتشاور

المستمر بين القائد الناجح والجماعة حول الاهداف والمشكلات التي تنشأ في جو العمل^(١٢) وفي ظل القيادة الديمقراطية تنشط الاتصالات في كل الاتجاهات : من القائد الاداري للتابعين ، ومن التابعين الى القائد الاداري . فالقائد الاداري الديمقراطي يهيمه التعرف على افكار وآراء تابعيه ، ووجهات نظرهم وشكاياتهم مثلما يهيمه توصيل افكاره وآراءه وتوجيهاته الى هؤلاء التابعين وفي ظل القيادة الديمقراطية يستمر العمل في نفس مستواه في حالة غياب القائد لبعض الوقت من الجماعة .

ولكن يُعاب على القيادة الديمقراطية بطئها احيانا في اتخاذ القرارات التي تتطلب حسما وسرعة ، كما ان هذه القيادة قد تفشل احيانا اذا كان التابعون ليسوا على مستوى المسؤولية ، وإذا كانوا من الجهلة ، ومحدودي الخبرة والمتعبين نفسيا^(١٣)

اما في ظل القيادة الدكتاتورية الاستبدادية فيغالي القائد في تقدير امكاناته وقدراته ويعتقد انه وحده القادر على اتخاذ القرارات المهمة . وعادة ما يركز السلطات في يديه ، ويمتنع عن تفويض اي منهما للتابعين لعدم ثقته فيهم وفي قدراتهم . والقائد المستبد عادة ما يكثر من العقاب ومن التلويح به ويقلل من الثواب . وينفذ التابعون الاوامر لا عن اقتناع ورضا وانما عن خوف من العقاب . وجماعة العمل لا يكون لها قيمة كبيرة في ظل القيادة الاستبدادية ، لان السلطات كلها موجودة في يد القائد المستبد ، وكل امكانيات الثواب والعقاب تحت تصرفه . اما الجماعة فلا تملك لأفرادها شيئا . وفي ظل القيادة المستبدية يبذل افراد الجماعة جهدهم لنفاق القائد طمعا في ثوابه وتجنباً لعقابه . وفي ظل القيادة الاستبدادية قد يتم انجاز افراد الجماعة لبعض الاعمال بسرعة دون تأخير او تأجيل ، ولكن في المدى الطويل تتخفف انتاجية الجماعة وتتنخفض الروح المعنوية لأعضائها . وتعتبر القيادة الاستبدادية معوقا كبيرا للاتصال الجيد . ومعظم الاتصالات في ظل القيادة الاستبدادية تكون من اعلى الى اسفل ، وتأخذ عادة شكل اوامر وتوجيهات وتحذيرات ومعلومات^(١٤)

اما القيادة الفوضوية فتمنح اكبر قدر من التحرر في التصرف والحركة والأداء لأعضاء الجماعة ، فهم الذي يحددون اهدافهم الخاصة ، والقرارات المتعلقة بإنجاز هذه الاهداف . كما ينحصر الاتصال بين القائد والأعضاء في اضييق نطاق ممكن ، بحيث لا يقدم في ذاته اسهاما للجماعة ، وينتج عن ذلك تفكك الجماعة طالما ان الروابط بين الافراد قد انعدمت^(١٥)

٣. المرأة Woman

المرأة : هي الانثى وجمعها نسوة والنسوة بكسر النون افصح من ضمها والنساء بكسرة الاناث ، والانثى الواحدة امرأة من غير لفظ الجمع^(١٦) ولفظ المرأة في اللغة العربية مشتق من الفعل مرأ ومصدرها المروءة وتعني كمال الرجولية او الانسانية^(١٧) ومن هنا كان المرء هو الانسان والمرأة هي مؤنث الانسان^(١٨)

وفي السياق الاجتماعي العام : يطلق على المرأة لفظ الحرمة ، ودلالة الحرمة تعني امرأة لرجل واحد ومحرمه على الآخرين ، فهي جسد تابع للرجل^(١٩) ومن لفظ حرمة جاءت حريم ، التي تعني الجنس المؤنث ، والملاحظ ان هذه الكلمة اكتسبت دلالة سلبية تشير الى ضعف المرأة وخضوعها وتبعيتها^(٢٠). وتشكل النساء جماعة اجتماعية تتميز عن بقية الجماعات الاجتماعية الاخرى بكونها جماعة ذاتية وليست موضوعية ، اذ ان موقع المرأة ودورها يتحدد من خلال حضارة المجتمع والقيم الاجتماعية السائدة^(٢١). وينظر لويس ويرث (Lowis Wirth) الى النساء على انها تمثل جماعة متميزة عن غيرها بصفات فيزيولوجية وحضارية وتعاني من عدم المساواة ، كما ان التنشئة الاجتماعية التي تتلقاها المرأة في صغرها تنمي لديها الشعور بكونها عضوة في جماعة هامشية ، وتجعلها تتقبل دورا اجتماعيا خاصا بها متميزا عن دور الرجال في المجتمع^(٢٢).

ومن المصطلحات المستحدثة المعبرة عن تعقيدات صفة الذكورة والأنوثة ، مفهوم الجندر او النوع الاجتماعي الذي يتداخل مع مفهوم الجنس . فقد تحدد مفهوم الجنس بالخصائص البايولوجية الثابتة التي لا تتغير بين الذكر والأنثى^(٢٣).

وفي سياق مفهوم الجندر قدم جيندنجز (Giddings) مفهوم الوعي بالنوع الذي يشير الى الحالة التي تجعل كل كائن يدرك وجود الكائن الاخر على اساس التشابه بينهما في النوع. اما الجندر (Gender) او النوع الاجتماعي فأتته كمصطلح يعني الفروقات بين الجنسين على اسس اجتماعية وثقافية ، وليس على اساس بيولوجي فسيولوجي^(٢٤). اذ ان الثقافة السائدة هي التي تحدث التغيير في فكر الانثى حول نفسها ودورها في المجتمع ، وما يمكن ان تتأله من ظلم او تدن في مكانتها الاجتماعية^(٢٥). التشابه بينهما في النوع ، وربما كان هذا الوعي نتيجة التقليد او القهر ، اذ يؤدي الوعي بالنوع الى وحدة بين عقليات الافراد وتجعلهم يتصرفون بطريقة معينة ، مما يولد بينهم عواطف مشتركة^(٢٦).

المبحث الثاني : نظريات المرأة والقيادة

يهتم هذا المبحث بفحص النظريات التي ناقشت انماط المرأة القيادية . ان الاهتمام والتركيز هنا هو محاولة توضيح الفروق بين المرأة والرجل فيما يختص بالأنماط القيادية ، اذا وجدت. يوضح (Vecchio) ان مفهوم القيادة والجنس ، من حيث التذكير والتأنيث ، قد تطورا بصورة متقابلة ومتشابهة . ففي السابق كان التصور السائد بأن الذكورة والأنوثة قطبين متضادين . وكذلك القيادة فأما ان تكون الاهتمام بالوظيفة او ان يكون التركيز في القيادة على الموظفين والعلاقات الانسانية . ويمثل الرجل

القطب الاول ، الاهتمام بالوظيفة ، وتشكل المرأة القطب الاخر ، الاهتمام بالموظفين . إلا ان مفهوم القيادة تغير وذلك بعكسه اتجاهين لا يشكلان قطبين متضادين . فهناك الاتجاه الذي يبين اهمية علاقات الافراد ويعكس الاسلوب القيادي الاتجاهين في ان واحد . ومن هنا نشأ وتطور ما يسمى بـ (Androgyny style leadership) وقد كانت نتائج الدراسات والبحوث بخصوص هذا الاسلوب (Androgyny) غير قاطعة وغير واضحة .^(٢٧) وأضاف (Vecchio) بأن كل النظريات الادارية المتعلقة بالقيادة ، عدا نظرية العلاقات التبادلية الهرمية ، تستند على فكرة التساوي والمعادلة بين مفاهيم الانوثة والاهتمام بالموظفين ، والذكورة مع التركيز والاهتمام بالوظيفة كأقطاب مختلفة. هذه الفكرة المتعلقة بالتساوي تعكس التفكير الجزء فيما يختص بموضوع الجنس ، ذكورة وأنوثة . إلا انه يؤكد بأنه لا يوجد هناك اية شواهد ودلائل على وجود فروق بين اساليب المرأة والرجل القيادية . استناداً على قوالب الادوار الاجتماعية . ويبين (Nelton) ان التنظيمات الاكثر نجاحا تسمح بالاختلافات فيما يختص بأساليب القيادة . فالمرأة القائمة حالياً تستخدم اساليب القيادة التقليدية (الاهتمام بالوظيفة) كأسلوب خاص بالرجل ، مع اسلوبها الخاص (الاهتمام بالموظفين) . وقد يعكس شمولية سلوكيات القائد والعملية القيادية .^(٢٨)

وتبين (Marshall) بأن لا يوجد اختلاف جذري بين اسلوب المرأة وأسلوب الرجل في القيادة . إلا ان اسلوب المرأة يعكس ميزة وخصية المساندة والتشجيع بطريقة اكثر وضوحا من اسلوب الرجل . وتضيف بأن الدراسات الحديثة المتعلقة بالقيادة تؤكد بأن اسلوب المرأة القيادي هو الاسلوب الامثل للتنظيمات المستقبلية . والتي تعتمد كثيراً على تطوير الفريق الواحد . هذا الاسلوب يعكس استراتيجية المرأة الحياتية . والتي يمكن ان توصف بكونها (Communion) ، والمتسمة بصورة شمولية لجوانب الحياة شاملة الادوار المختلفة للمرأة . وان هذه الاستراتيجية ذات صبغة ايثارية لما فيه مصلحة وبناء المجموعة . وبالرغم من هذا فإن اسلوب المرأة القيادي يوصم بأنه مناسباً لقوالب الدور الاجتماعي ، مما يدفع بجهود المرأة وطاقتها المبذولة بأن تكون اكبر من الرجل لتحقيق العدالة المنشودة . وتتفق (Harriman) مع (Marshall) بأنه لا توجد هناك فروق بين اسلوب المرأة والرجل في القيادة ، وبأن المرأة القائد تبذل جهداً وطاقته اكبر من الرجل . وقد اتفقتا بأنه لا توجد هناك دلائل وبراهين قاطعة على اختلاف المرأة عن الرجل فيم يختص بالسلوكيات القيادية .^(٢٩)

وتوعز (Kanter) اختلاف المرأة عن الرجل فيما يختص بالأسلوب القيادي الى ميل ونزعة التنظيم الى توظيف النساء ، في وظائف تعكس قوالب الادوار الاجتماعية للمرأة ، بدونية فيما يتعلق بمصادر القوة . هذا الذي يجعل من النساء ضعيفات وعاجزات كما هو وضعهن خارج التنظيم . والذي يؤدي بدوره الى عكس تصور سلبي عن المرأة القيادية . وتضيف بأنه عموماً فإن

الاستراتيجيات القيادية لا تستند ولا ترتبط بأية أمور تتعلق بالجنس ، كالذكورة والأنوثة . وتتفق (Klenke) مع (Kanter) من حيث كون النساء تحرم من مصادر القوة بسبب سياسات التنظيم المختلفة . ويوضح (Jones and George) عدم اختلاف المرأة عن الرجل فيما يختص بالأسلوب القيادي ، إلا أن المرأة تميل إلى اتباع أسلوب المشاركة في أغلب الأحيان مقارنة بالرجل . وينسب ذلك إلى امرين . الأمر الأول : محاولة المرأة القائد من التغلب على الرفض الخفي لسلطتها كأمرأة قائد . هذا الذي يخالف التصور العام بضرورة كون القائد رجل . والأمر الثاني : هو كون المرأة أكثر قدرة على تطوير علاقات انسانية افضل في التنظيم .^(٣٠)

أما أهم الاختلافات بين المرأة والرجل فيما يخص الأسلوب القيادي هي ما يلي:

- ١- يتسم أسلوب المرأة بالحكمة والاستقرار وذلك لشمولية التفكير القيادي ، لتكامل العقل مع العاطفة عند المرأة مقارنة بالرجل
- ٢- من أهم معوقات المرأة في القيادة الميل والنزعة العاطفية في السلوكيات على خلاف السلوك العقلاني للرجل.
- ٣- الفروق بين المرأة والرجل فيما يختص بالأسلوب القيادي ايجابية ولمصلحة المرأة فالمرأة أكثر تنظيماً وترتيباً وصرامة فيما يختص بتحقيق الاهداف.
- ٤- لا يوجد فروق بين المرأة والرجل فيما يختص بأساليب القيادة طالما توافرت المهارات والقدرات القيادية للفرد.
- ٥- المرأة أكثر حذراً وأقل جرأة وكفاءة في عملية اتخاذ القرار عن الرجل وأكثر قدرة في تخطيط المستقبل .
- ٦- المرأة تلعب دوراً قيادياً في أكثر من موقع ومجال ، وعليه يمكن أن توصف المرأة بالمحاربة فيما يختص بالمحاولة لتحقيق التكامل في جميع الأدوار التي تقوم بها وهذا ما يغني تجربة المرأة القائد.
- ٧- المرأة أكثر ميلاً إلى خلق علاقات انسانية أكثر نجاحاً من الرجل داخل التنظيم ، وعليه تحصد المرأة القائد احتراماً أكبر من الرجل القائد.
- ٨- المرأة أكثر قدرة من الرجل على التعامل مع التغير والتغير وذلك لأسلوبها المرن في القيادة.
- ٩- الثقافات الحضارية تهيئ للرجل معطيات القيادة كشبكة الاتصال على جميع المستويات الوظيفية والشخصية ، مما يسمح له بالتعبير عن ذاته في جميع الاشكال والتي تعد مقبولة . أما بالنسبة للمرأة فتعبرها لذاتها وسلوكياتها يكون أكثر محدودية عن الرجل . متضمنة بذلك السلوك القيادية .

١٠- الاختلاف بين الرجل والمرأة بخصوص الأسلوب القيادي لا يمكن ايعازه الى اختلافات فردية ولكن يمكن ان ينسب الى فروق تنظيمية فالمرأة لا تمنح كل الصلاحيات والقوة التي تمنح للرجل (٣١).

تشير المحاور (٨،٧،٦،٥،٤،٣،٢،١) الى ما تم مناقشته من قبل (Marshall) و (Harriman) فيوضح المحورين ١ و ٦ استراتيجية ومنظور المرأة الشمولي للشؤون الحياتية والتي اطلقت (Marshall) عليه مسمى (Communion) وتعكس المحاور ٧،٥،٤،٢ و ٨ خصائص وسلوكيات المرأة المتسمة بالمرونة ، وذلك لأمر يعتقد بأنها مكتسبة ، ولكنها تنصب في تحسين الأسلوب القيادي المتبع للمرأة مقارنة بالرجل . ولم يكن هناك فروق بين أسلوب المرأة القيادي عن الرجل (محور ٣) . وإذا وجدت فهي فروق ايجابية كما وضحت المحاور (٨،٧،٥،٤،٢)

ويعزز ويؤكد (Robbins) بأن أسلوب المرأة القيادي لا يختلف عن الرجل . إلا ان المرأة تتمتع بخصائص ومزايا مكتسبة للتعامل مع المواقف المختلفة ، لتحقيق اهداف التنظيم بالصورة المناسبة ، وذلك لكون القيادة بصورة عامة ، في ظل ثقافة تتمتع بصفة رجالية ، ترغب في اعادة انتاج نفسها او بأستمرارية وديمومة نفس خصائصها الحالية (محور ٩) . وان الفروق بين المرأة والرجل تنتج عن مبادئ تنظيمية ذكورية ذات صبغة فوقية . والتي لا تنسب المرأة اليها (محور ١٠) . وهذا المحور يعكس فرضية (Kanter) والخاصة بكون المرأة تحرم من مصادر القوة والسلطة ، وتعين في المناصب التي تعزز ادوارها الاجتماعية (٣٢).

المبحث الثالث : معوقات بناء الشخصية القيادية عند المرأة

نستعرض في هذا المبحث اهم المعوقات التي تقف بوجه بناء الشخصية القيادية عند المرأة وهي كما يلي:

١ - التنشئة الاجتماعية Socialization

يشير مصطلح التنشئة الاجتماعية في علم النفس الاجتماعي الى العملية التي يتعلم عن طريقها الفرد كيف يتكيف مع الجماعة عند اكتسابه للسلوك الاجتماعي الذي توافق عليه (٣٣). وقد استخدم مصطلح التنشئة الاجتماعية اساساً عند علماء النفس الاجتماعي وعلماء الاجتماع والمتخصصين بدراسة نمو الاطفال . فالأطفال تتضح قدراتهم وتنمو من خلال التفاعل الاجتماعي الذي يتيح لهم فرصة اكتساب السلوك الاجتماعي (٣٤). ولهذا فالتنشئة الاجتماعية هي في الواقع عملية التعليم . وتعرف التنشئة الاجتماعية على انها العملية الاجتماعية الاساسية التي يصبح الفرد عن طريقها مندمجا في جماعة اجتماعية من خلال تعلم ثقافتها ومعرفة دوره فيها (٣٥). وطبقا لهذا التعريف

تكون التنشئة الاجتماعية عملية مستمرة على مدى الحياة ويمر الطفل بفترة حرجة عندما يستدمج القيم والاتجاهات والمهارات والأدوار التي تشكل شخصيته وتؤدي الى اندماجه في مجتمعه .

وتجدر الإشارة الى ان دوركايم (Durkheim) قد حدد ثلاث عناصر رئيسية اصبحت مفاهيم اساسية في التنشئة الاجتماعية وهي النظام الاجتماعي ، والبيئة الاجتماعية ، والوظيفة الاجتماعية واصفا العملية التربوية في التنشئة الاجتماعية انها الوضعية التي يتم عبرها انتقال الكائن الانساني من حالته اللا اجتماعية "البيولوجية" الى حالته الاجتماعية الثقافية وذلك بموجب نسق من الافكار والعادات والتقاليد والقيم التي يستتبضها الفرد في اطار عدد من المؤسسات الاجتماعية .^(٣٦) اذن التنشئة الاسرية التي تتلقاها الفتاة في اسرتها قبل ان تصبح اما او زوجة مؤثرة جدا ، فإذا كانت الاسرة اداة ثقافية اولى في المجتمع ، فأنها اول واهم اداة للتنشئة الاجتماعية للفرد. فهي تمهد الطفل لتقبل السلطة في مجتمعه وتمهد في الوقت نفسه لحب مجتمعه وتقبله وقناعاته بأدواره التابعة ، وهنا تظهر اهمية الاسرة في تخصيص الادوار الذكورية الانثوية ، اذ تكمن اهمية دراسة ادوار الجنس Sex Roles في استنادها الى القول بأن التنشئة الاسرية للجنسين وطبقا لادوار ثابتة انما تحدث لتلبية وتحقيق احتياجات الفرد والمجتمع .^(٣٧)

وقد اثبتت الدراسات في هذا المجال ان الاطفال (الصبية والبنات) يدركون في سن الرابعة ان دور الذكر يتجه الى كسب الرزق ودور الانثى يتجه الى تدبير شؤون المنزل . فالأنثى تكون نتاجا للتنشئة الاجتماعية التي تتلقاها بصورة رئيسية من اسرتها والتي تؤكد فيها التبعية . فهي لا تتعود منذ الصغر على القيادة ولا على المسؤولية ولا اتخاذ القرارات ، وأكثر من هذا فهي تربي وتكيف عقليا خلال الطفولة والبلوغ على ان تظهر دائما الخضوع والطاعة وفقا لتعريف دور الانثى التقليدي ، اي ان مكانة الانثى في اسرتها مرتبطة بتوقعات الدور الانثوي التبعية الذي من الصعب تجاوزه ضمن وسط اجتماعي يقدر السلطة الابوية وهكذا فإن التنشئة الاسرية القائمة على التمييز بين الجنسين تعوق بناء الشخصية القيادية للمرأة .^(٣٨) والدليل على ذلك انه في حالة تكوين اسرة جديدة يكون لتمييز الدور بين الزوجين اهمية بارزة في تكوين توقعاتهما لادوار بعضهما الاخر ، اذ يعكس لزوجان صورة لوالديهما التي كوناها في طفولتهما المبكرة ، خاصة نظرة البنت لأبيها او اخيها الاكبر وهي عادة ما تتعلم وتتدرب على الادوار التي تؤديها والدتها لتطبق نفس هذه الادوار عندما تصبح زوجة وأماً ، ومن ثم تقوم بنقلها لابنتها في المستقبل . وفي دراسة قامت بها لينور واتزمان (L.Weitzman) عن نماذج دور البالغين تبين منها ان صورة النساء تكون عادة نمطية ومحدودة ، مما يترتب عليه ان يصبحن سلبيات من حيث المطالبة بمكانة مرتفعة او متوازنة مع الرجل او مشاركته في اتخاذ قرارات اسرية مهمة ، بينما يصبح الذكور ايجابيين فيسيطرون على الانشطة

الخارجية وتكون بيدهم السلطة والقدرة الكافية على اتخاذ القرار ، بينما تسيطر النساء على الأنشطة الداخلية ومن ضمنها رعاية رجالهن وأطفالهن على السواء. لذلك عندما يكون الرجال قادة في المجتمع تتبعهن النساء .^(٣٩)

٢- العنف والتمييز الجندري ضد المرأة

تتعدد التعريفات الخاصة بالعنف ضد المرأة ويأتي هذا التعدد نتيجة لان اشكال العنف تدخل في مجالات عديدة فهناك العنف الاجتماعي ، الاقتصادي ، السياسي ، الصحي ... الخ . وبالتالي فأن هناك عدد كبير من التعريفات للعنف ضد المرأة . وتشير العديد من الدراسات في تعريفها للعنف على انه استخدام للقوة والسيطرة على المرأة وان العنف ليس هو المقصود بل هو تعبير عن ان السلطة هي للرجل ويتم التعبير عن هذه السلطة والقوة من خلال تعريض المرأة لأشكال مختلفة من العنف بحيث تبقى مهمشة وغير قادرة على النهوض بمستواها الاجتماعي والعلمي .^(٤٠) كما يعرف العنف ضد المرأة بأنه السلوك او الفعل الموجه الى المرأة على وجه الخصوص سواء اكانت زوجة او اما او اختا او ابنة ، ويتسم بدرجات متفاوتة من التمييز والاضطهاد والقهر والعدوانية الناجم عن علاقات القوة غير المتكافئة بين الرجل والمرأة في المجتمع والأسرة على حد سواء ، نتيجة لسيطرة النظام الأبوي بألياته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .^(٤١)

وفي ضوء الحقيقة القائلة بأن التمييز ضد المرأة ربما كان اكثر تجذراً في مجال الحياة الخاصة ، فأن الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة (Cedaw) ، والذي صدر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في كانون الاول ١٩٩٣ ، ووافقت عليه جميع الدول الاعضاء ، اقر التعريف الاتي للعنف ضد المرأة بأنه يعني : اي فعل عنيف قائم على اساس الجنس ينجم عنه او يحتمل ان ينجم عنه اذى ، او معاناة جسمية ، او جنسية ، او نفسية للمرأة ، بما في ذلك التهديد بإقتراف مثل هذا الفعل ، او الاكراه او الحرمان النصفى من الحرية سواء وقع ذلك في الحياة العامة او الخاصة .^(٤٢) وهناك عدة اشكال للعنف منها :

١- العنف الجسدي

٢- العنف النفسي والعاطفي

٣- العنف الجنسي

فالعنف الجسدي يتجسد في اي اساءة موجه لجسد المرأة من لكم ، صفع ، ركل ، رمي بالعرف الاجسام الصلبة ، استخدام لبعض الالات الحادة ، او التلويح بها للتهديد بأستخدامها . اما العنف النفسي او العاطفي والذي من شأنه التقليل من اهمية المرأة من خلال اطلاق بعض الالقاب عليها ونعتها بصفات لا تليق بكائن بشري . فالسب ، والشتم ، والتهميش ، والهجر والإهمال ،

كلها اشكال للعنف الموجه ضد المرأة . وأيضاً يعرف العنف النفسي على انه سلوك يعمل على منع المرأة من ممارسة اعمال ترغب القيام بها مثل اكمال التعليم ، الخروج للعمل او الترويح . كما ان الاغتصاب هو احد اشكال العنف الجنسي ضد المرأة وأقلها حدوثاً في مجتمعنا . وهناك اشكال اخرى من العنف الجنسي والذي تتعرض له المرأة بشكل يومي . ويعرف العنف الجنسي على انه اي فعل او قول يسيء لكرامة المرأة ويخدش خصوصية جسدها ، من تعليقات جنسية سواء في الشارع او عبر التليفون او محاولة لمس اي عضو من اعضاء جسدها دون رغبة منها بذلك^(٤٣). لقد اقر برلمان حكومة اقليم كردستان العراق يوم ٢٠ حزيران يونيو ٢٠١١ اول قانون لمناهضة العنف الاسري ضد المرأة . ويعرف العنف الاسري على انه يشمل جميع الافعال والسلوكيات العنيفة او استخدام الكلمات النابية والمهينة او التهديدات القائمة على اساس جنساني او اسرة بالتبني والذي ينتج عنه اثار عقلية او نفسية او جسدية او جنسية سلبية ويتسبب في تقييد حرية وحقوق الضحية^(٤٤).

٤- صراع الدور Roles conflict

قام علماء النفس الاجتماعي بمحاولات كثيرة لتفسير صراع الادوار وقدموا عدة تفسيرات منها التفسير الاجتماعي الذي يرى ان الصراع هو تعارض المطالب الاجتماعية اثناء اداء الادوار في المواقف وعجز الاشخاص عن الاتفاق حول العديد من الاراء المقبولة . اما التفسير الفردي فيرى ان الصراع بين الادوار يؤدي الى معاناة الشخص من القلق والتوتر في اثناء اداء مطالب الأدوار^(٤٥) ويشير صراع الادوار كذلك الى انعدام الانسجام بين الادوار المطابقة لاثنتين او اكثر من المكانات^(٤٦). اما الدكتورة سامية الساعاتي فتعرف صراع الدور بأنه الصراعات التي يدركها الافراد والتي يتعرضون لها ، كما انه يعني ذلك الموقف الذي يدرك فيه شاغل مركز معين او لاعب دور بعينه انه يواجه بتوقعات متباينة^(٤٧). وصراع الدور يحدث عندما يواجه الافراد بتوقعات متناقضة ومتصارعة نتيجة لشغل الفرد لدورين او اكثر في وقت واحد^(٤٨). ويشير كذلك الى عدم الاتساق بين دورين او اكثر يتوقع ان يقوم بهما الفرد في وضع معين وحينئذ يتداخل اداء احد الادوار مع دور اخر او يتصارع معه ، على انه حالة الصراع قد لا تستغرق فترة طويلة لأنه من الممكن مواجهة المتطلبات المتصارعة دون صعوبة كبيرة ، او قد تصبح مشكلة مستمرة على مدى حياة الفرد^(٤٩). وصراع الدور يحدث نتيجة تسبب الطلبات والتوجهات المتعددة من شخص او اكثر حالة من الشك في ذهن الفرد حول ما يجب عمله او متى يؤدي ولمن يؤدي . وهناك نوعان مختلفان من صراع الادوار:

أ- الصراع داخل الدور : وينشأ عن تعدد وتباين التوجهات التي تصدر في وقت واحد لشخص يشغل وظيفة واحدة او يقوم بدور واحد ، مما يجعل الاستجابة لكل هذه التوجهات في وقت واحد امرا متعذرا.

ب- الصراع بين الادوار : ينشأ عن الادوار المتعددة والمتزامنة التي ينتج عنها توقعات متضاربة . اما صراع الادوار لدى الزوجة العاملة فهو الصراع الذي يظهر بحكم التوقعات المختلفة والمتطلبات المتباينة التي تنتظر منها اثناء قيامها بدور الزوجة وأدائها لدور الام الى جانب كونها عاملة بالمؤسسة ، ومن ثم تختلف التوقعات وتعدد المطالب مع ما قد ينتابها من شعور بالعجز وإحساس بعدم القدرة على القيام بجميع هذه المطالب وتلبية مختلف التوقعات المنتظرة منها .^(٥٠) لذلك غالباً ما ينظر الى المرأة على انها اقل كفاءة من الرجل لإشغال مراكز وظيفية مرموقة ويعود السبب في ذلك الى حاجتها المستمرة لطلب الاجازات للموازنة بين وظيفتها في المؤسسة الاقتصادية ومتطلبات اسرتها من تربية الاطفال والأعمال المنزلية . فضلا عن فترات الانقطاع الطويلة عن الوظيفة بسبب الحمل والولادة ، مما يؤثر سلبا في زيادة خبراتها الوظيفية وتطويرها من خلال دخولها الدورات تدريبية وتأهيلية تسندها في مجال اختصاصها وترقيتها من ناحية ، والاعتقاد بعدم تقديرها لعامل الوقت وأهميته في انجاز العمل مما يضر بمصالح وأهداف المؤسسة الاقتصادية من ناحية اخرى .^(٥١) لذلك فهي في نظر رؤسائها اقل كفاءة وقدرة على تحمل المسؤولية وإصدار قرارات عقلانية من الرجل . وإنها اذا ما ارتقت الى مكانة وظيفية رفيعة فقد تضرر المؤسسة الاقتصادية بقراراتها غير المتوازنة . الامر الذي لا يؤثر فقط في عدم اتاحة الفرصة للكفاءات الجيدة للنساء في الترقى في الهرم الوظيفي وإنما يؤثر بشكل مباشر على نظرة المرأة لذاتها وعلاقة ذلك بدرجة انتمائها وولائها الى المؤسسة الاقتصادية التي لم تمكنها من الوصول الى مكانة وظيفية مرموقة وأغفلت حقها شأنها شأن الرجل في نظام الحوافز مما يضعف ثقتها بنفسها ويقلل من عطائها الوظيفي .^(٥٢)

٤- محدودية طموح المرأة :

ان طبيعة او نمط التفكير السائد لدى البعض النساء في مجتمعنا بشأن الصورة التقليدية لعماهن القائم على اساس ان الهدف الرئيس من عمل المرأة هو زيادة دخل الاسرة وليس تنمية قدراتها ومهاراتها وتكافؤها مع الرجل . والذي يعزز هذا النمط من التفكير هو نظرة المرأة المتواضعة لذاتها فضلا عن ان شخصية المرأة تتميز بسمه الخضوع وليس التسلط في اغلب الاحيان وبما ان الخضوع كما يراه علماء النفس نمط سلوكي يستند الى الازعان لرغبات الاخرين وعدم انتقاد للسلطة الاخلاقية

للجماعة التي ينتمي اليها الفرد وهو ايضا الامتثال الحرفي لرموز السلطة والقواعد والأنظمة الاجتماعية^(٥٣). لذلك فأن القيم والمعايير التي تكتسبها المرأة في شخصيتها خلال مراحل حياتها هي المسؤولة بشكل كبير عن سمة الخضوع او التسلط لديها نتيجة تأثير البناء الاسري والتربوي في شخصيتها والذي شجعها على تعلم الادوار التي تتطوي على الخضوع والثانوية مما يؤدي الى تكوين صورة سيئة عن الادوار التي سوف تؤديها اذا ما دخلت ميدان العمل سواء اكانت صورة عن ذاتها او ما يجب ان تكون عليه قريناتها من النساء . لذلك فأن بعض النساء لا تعطي اهمية كبيرة لمؤهلاتها العلمية لتستطيع استثمارها لاحقا لأنها لا تطمح لشغل مراكز السلطة والنفوذ مما يؤدي الى شغلها لادوار وسيطة وقاعدية في ضمن البناء الهرمي^(٥٤).

اضافة الى ذلك ان النظرة الاجتماعية من متخذي القرار ونظرة المجتمع للمرأة بأنها غير قادرة على اتخاذ القرار ، تعد من المعوقات امام تقدم المرأة كما ان الضغوط الاجتماعية والواسطة والمحسوبية التي يمارسها المتنفذون تركز على الرجل . كما ان الرجل داخل التنظيم هو من يتخذ القرار وهو المسؤول عن الدورات التدريبية والبعثات وعن التعيينات وبالتالي فهو يدعم الرجل كما ان المرأة لا تطالب بحقها داخل التنظيم ، فنجد انها لا تتابع المسؤول خوفا على سمعتها . لان اعتماد بعض النساء على طرق غير مقبولة اجتماعياً في الوصول الى مواقع القيادة ، يمنع الاخريات من السعي لتحقيق مكاسب لهن ، او المطالبة بحقوقهن^(٥٥).

المبحث الرابع : منهجية الدراسة وإجراءاتها العلمية

اولاً : الفروض العلمية للدراسة :

- ١- ان ميل ونزعة التنظيم الى توظيف النساء في وظائف تعكس قوالب الادوار الاجتماعية للمرأة يعوق بناء شخصيتها القيادية .
- ٢- ان الميل والنزعة العاطفية عند المرأة مقارنة مع الرجل يعوق بناء شخصيتها القيادية .
- ٣- ان ما تهيئه الثقافات الحضارية من معطيات القيادة للرجل يعوق بناء الشخصية القيادية عند المرأة .
- ٤- ان التنشئة الاجتماعية القائمة على اساس التمايز بين الجنسين تعوق بناء الشخصية القيادية عند المرأة .
- ٥- ان صراع الادوار الذي تواجهه المرأة العاملة يعوق بناء شخصيتها القيادية

ثانياً : تحديد مجتمع البحث وتصميم عينة الدراسة

١- مجتمع البحث :

يقصد به جميع الوحدات التي تشتمل عليها الدراسة او المسح الاجتماعي . وفي دراستنا الحالية وقع اختيارنا على جامعة القادسية الواقعة في مركز مدينة الديوانية وقد تم شمول جميع كليات الجامعة . وقد تم اختيار افراد العينة من الملاك التدريسي في الجامعة ومن الاناث فقط .

١- نوع العينة وحجمها :

ان عينة الدراسة التي تم انتخابها هي العينة القصدية (العمدية) اما تقدير حجم العينة فقد تم الاعتماد على قانون موزر لاختيار حجم العينة ، والقانون هو :

$$n = \frac{m^2 e}{e^2 s^2} = \frac{\text{حد الثقة الاحصائية}}{\text{ع س}^2} = \text{علماً بأن : ع س}^2 = \text{درجة الدلالة الاحصائية لمستوى ثقة ٩٥\% او مستوى ثقة ٩٩\%}$$

(٥٦)

علما ان حد الثقة يقدر من قبل الباحث بأي رقم بين (٠,٥ - ٤) درجة اما الانحراف المعياري لمجتمع البحث فيعتمد تقديره على درجة تجانس او اختلاف مجتمع البحث من حيث الطبيعة فإذا كان مجتمع البحث مختلفا فأن الانحراف المعياري يقدر ما بين (٢٠-٢٥) بينما اذا كان مجتمع البحث متجانس فأن الانحراف المعياري يقدر بين (٨-١٢) درجة اما اذا كان شبه متجانس فأن الانحراف المعياري يقدر بين (١٣-١٩) درجة .

وبالنسبة لحجم عينة دراستنا تم تحديدها بالشكل الاتي :

$$\text{حد الثقة} = ٢$$

$$\text{مستوى الثقة} = ٩٩\%$$

$$\text{الانحراف المعياري للمجتمع المتجانس} = ١٠$$

$$\text{ع س} = \frac{\text{حد الثقة الاحصائية}}{\text{مستوى الثقة}}$$

$$\text{ع س} = \frac{٢}{٢.٥٨}$$

$$ع س = ٠.٧$$

$$ن د = \frac{٢(١٠)}{٠.٧}$$

$$ن د = \frac{١٠٠}{٠.٧}$$

$$ن د = ١٤٢$$

ثالثاً : مجالات الدراسة :

- ١- المجال البشري : وقد تحدد بالتدريسيات من منتسبات جامعة القادسية.
- ٢- المجال المكاني : وقد نمثل بكل كليات جامعة القادسية الواقعة في مركز مدينة الديوانية.
- ٣- المجال الزمني : وقد امتدت ما بين الفترة ١-١٠-٢٠١٢ ولغاية ١-٣-٢٠١٣.

رابعاً : ادوات جمع البيانات :

الاستمارة الاستبائية :

ان الاستمارة الاستبائية هي اداة مهمة من ادوات البحث العلمي وخاصة البحوث الميدانية في مجال علم الاجتماع فعن طريقها يمكن الحصول على الكثير من المعلومات من مجتمع البحث خلال فترة قصيرة ومجهودات مناسبة .

وقد تم الاستفادة من ادبيات الدراسات الاجتماعية في صياغة الاسئلة المناسبة حول موضوع الدراسة وكذلك حاولنا ان نستجوب المبحوثات حول الفرضيات التي تم طرحها للإحاطة بجوانب موضوع البحث .

وقد قامت الباحثة بتقسيم الاسئلة الى قسمين : قسم يتعلق بالبيانات الاساسية حول المبحوثات ، وقسم يتعلق ببيانات حول موضوع الدراسة ومجموع الاسئلة يصل الى (٢١) سؤالاً.

أ- صدق الاستمارة الاستبائية :

من الضروري قياس صدق الاستمارة الاستبائية لانها تعابر المحك الاساسي لاستجواب الملحوظات حول موضوع الدراسة و جدارة تلك الاسئلة وارتباطها بموضوع الدراسة . ولغرض التأكد من مصداقية الاستمارة الاستبائية تم عرضها على (٤) خبراء * مختصين في علم الاجتماع للتأكد من صدقها فكانت النتيجة (٩٠,٣) وهذا يدل على درجة عالية من الصدق .

جدول (١) يوضح مدى صدق أداة البحث (الاستبيان)

الدرجات التي منحها الخبير للاستبيان	عدد الاسئلة التي يطلب الخبير تعديلها	عدد الاسئلة التي رفضها الخبير	عدد الاسئلة التي قبلها الخبير	السادة الخبراء
٩٥,٢	١	-	٢٠	د.نبيل نعمان اسماعيل
٩٠,٤	٢	-	١٩	د. صلاح كاظم جابر
٩٥,٢	١	-	٢٠	السيد جلال علي هاشم
٨٠,٩	٤	-	١٧	د. طالب عبد الكريم كاظم

(*) السادة الخبراء :

- ١- د. نبيل نعمان اسماعيل أستاذ كلية الآداب / جامعة بغداد
- ٢- السيد جلال علي هاشم أستاذ مساعد كلية الآداب / جامعة القادسية
- ٣- د. صلاح كاظم جابر أستاذ مساعد كلية الآداب / جامعة القادسية
- ٤- د. طالب عبد الكريم كاظم أستاذ مساعد كلية الآداب / جامعة القادسية

ب- ثبات الاستمارة الاستبائية :

لقد تم اختبار الاستمارة الاستبائية لغرض معرفة درجة ثباتها ، وذلك من خلال طرح اسئلة الاستمارة الاستبائية على مجموعة من المبحوثات ثم عرضها عليهن مرة اخرى بعد مرور حوالي الاسبوعين . وقد اخترنا (٥) مبحوثات من مجتمع البحث وذلك بالإجابة على ثلاثة خيارات (نعم ، لا، احيانا) ومجموعة من الخيارات الاخرى . وقد تم احصاء عدد الدرجات التي تسجلها كل مبحوثة عند ملئها الاستمارة الاستبائية . وقد تم اختيار استخدام مقياس سبيرمان (٥٧) لاحتساب معامل الارتباط بيت المقابلة الاولى والمقابلة الثانية فكانت نتيجة المقياس (٠,٨) وهو يدل على وجود ترابط عالي بين المقابلتين وهذا يعطي المقياس صفة الثبات للاستمارة الاستبائية .

جدول (٢) يوضح ثبات اداة البحث (الاستبيان)

رقم الاستمارة	المقابلة الاولى س	المقابلة الثانية ص	س م	ص م	ف	ف ^٢
١	٤٠	٤٣	٣	٢	١	١
٢	٤١	٤٢	٢	٣	١	١
٣	٤٢	٤٤	١	١	صفر	صفر
٤	٤٠	٤١	٣	٤	١	١
٥	٤٠	٤١	٣	٤	١	١

$$r = \frac{6 \text{ مج ف}^2}{n(n-1)} - 1$$

$$r = \frac{6 \times 4}{6(25-1)} - 1$$

$$r = \frac{24}{5(24)} - 1$$

$$r = \frac{24}{120} - 1$$

$$r = 0.2 - 1$$

$$r = 0.8 \text{ وهذا يعني وجود ترابط ايجابي عالي بين المقابلة الاولى والثانية}$$

خامساً : عملية التحليل الاحصائي :

بعد قيام المبحوثات بملء الاستمارة الاستبائية وبعد تكوين الجداول الاحصائية منها والتي تم تفريغ الاسئلة التي كان عددها (٢١) سؤالاً موزعاً على الجوانب الشخصية والمحاور المتعلقة بموضوع البحث .

اجرت الباحثة عمليات حسابية مختلفة لفهم وتحليل اجوبة المبحوثات ، وقد اعتمدت الباحثة اساليب احصائية مختلفة لذلك منها :

أ- النسبة المئوية :

$$\frac{\text{الجزء}}{\text{الكل}} \times 100$$

ب- الوسط الحسابي : وذلك لمعرفة المعدل العام لأعمار المبحوثات :

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n} + \frac{\sum y_i}{n} \times m$$

ج- الانحراف المعياري : لمعرفة الفرق المنتظم الصاعد او النازل عن الوسط التكراري للأعمار:

$$s = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n} - \frac{(\sum x_i)^2}{n^2}} \times m \quad (58)$$

د- اختبار كا^٢ ٣×١ :

$$\chi^2 = \frac{\sum \frac{(O - E)^2}{E}}{m}$$

هـ- اختبار كا^٢ ٣×٢ :

$$\chi^2 = \sum \left(\frac{O_{ij} - E_{ij}}{E_{ij}} \right)^2 = \sum \left(\frac{O_{1j} - E_{1j}}{E_{1j}} \right)^2 + \sum \left(\frac{O_{2j} - E_{2j}}{E_{2j}} \right)^2 + \sum \left(\frac{O_{3j} - E_{3j}}{E_{3j}} \right)^2 \quad (59)$$

المبحث الخامس : عرض وتحليل البيانات الأولية

أولاً : الخصائص الاجتماعية

١ - العمر :

يلعب العمر دوراً كبيراً في تحديد مدى طموح المرأة فالمرأة الشابة تكون أكثر طموحاً من المرأة الأكبر عمراً . وتشير نتائج دراستنا الميدانية ان هناك (١٩) مبحوثة تتراوح اعمارهن ما بين (٢٦ - ٢٨) عاماً ويشكلن نسبة مقدارها (١٣%) و (٣٠) مبحوثة تتراوح اعمارهن ما بين (٢٩ - ٣١) عاماً ويشكلن نسبة مقدارها (٢١%) اما من تتراوح اعمارهن ما بين (٣٢ - ٣٤) عاماً فقد بلغ عددهن (٤٣) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٣%) وهناك (٣٢) مبحوثة ممن تتراوح اعمارهن ما بين (٣٥ - ٣٧) عاماً ويشكلن نسبة مقدارها (٢٣%) اما من تتراوح اعمارهن ما بين (٣٨ - ٤٠) عاماً فقد بلغ عددهن (٧) مبحوثات وبنسبة مقدارها (٥%) وهناك (٦) مبحوثات تتراوح اعمارهن ما بين (٤١ - ٤٣) عاماً ويشكلن نسبة مقدارها (٤%) . وأخيراً هناك (٥) مبحوثات ممن تتراوح اعمارهن بين (٤٤ - ٤٦) عاماً ويشكلن نسبة مقدارها (٤%).

هذا وقد بلغ المتوسط الحسابي لأعمار المبحوثات (٣٣.٦) عاماً والانحراف المعياري (٣.٣) عام وهذا يعني ان اصغر عمر في العينة هو (٣٠.٣) عاماً واكبر عمر في العينة هو (٣٦.٩) عاماً والجدول (٣) يوضح ذلك .

جدول (٣) يوضح التوزيع العمري للمبحوثات

فئات الاعمار	العدد	%
٢٨-٢٦	١٩	١٣
٣١-٢٩	٣٠	٢١
٣٤-٣٢	٤٣	٣٠
٣٧-٣٥	٣٢	٢٣
٤٠-٣٨	٧	٥
٤٣-٤١	٦	٤
٤٦-٤٤	٥	٤
المجموع	١٤٢	١٠٠

٢- الحالة الاجتماعية :

تلعب الحالة الاجتماعية للمبحوثة دورا كبيرا في تحديد موقفها واجاباتها ، ذلك ان المرأة المتزوجة تتعرض الى مشكلة صراع الادوار اكثر من المرأة غير المتزوجة وبالتالي فالحالة الاجتماعية تحدد الى مدى كبير اجابات المبحوثات . وتشير نتائج دراستنا الميدانية الى ان هناك (٨٧) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٦١%) من المتزوجات اما غير المتزوجات فقد بلغ عددهن (٤٢) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٣٠%) اما الارامل فقد بلغ عددهن (٧) مبحوثات وبنسبة مقدارها (٥%) واخيرا بلغ عدد المطلقات في العينة (٦) مبحوثات وبنسبة مقدارها (٤%) والجدول (٤) يوضح ذلك .

جدول (٤) يوضح الحالة الاجتماعية للمبحوثات

الحالة الاجتماعية	العدد	%
متزوجة	٨٧	٦١
غير متزوجة	٤٢	٣٠
ارملة	٧	٥
مطلقة	٦	٤
المجموع	١٤٢	١٠٠

٣- عدد الأطفال :

ان عدد الاطفال يحدد الى حد ما حجم المسؤولية الملقاة على عاتق المرأة فالمتزوجة التي لديها اطفال تكون مسؤوليتها اكبر من المتزوجة التي ليس لديها اطفال ، وحجم المسؤولية هذه قد تكون عائق في قبول المرأة للمنصب القيادي بفعل مشكلة صراع الادوار الذي قد تتعرض له . وتشير نتائج دراستنا الميدانية الى ان هناك (١٥) مبحوثة من مجموع (١٠٠) مبحوثة ليس لديهن اطفال ويشكلون نسبة مقدارها (١٥%) . اما من لديهن (١-٢) طفل فقد بلغ عددهن (١٩) مبحوثة وبنسبة مقدارها (١٩%) . اما اللاتي ليهن (٣-٤) اطفال فقد بلغ عددهن (٦١) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٦١%) . وأخيراً بلغ عدد المبحوثات اللاتي يمتلكن (٥-٦) اطفال (٥) مبحوثات وبنسبة مقدارها (٥%) . والجدول (٥) يوضح ذلك .

جدول (٥) يوضح عدد اطفال المبحوثات

عدد الاطفال	العدد	%
بدون اطفال	١٥	١٥
١-٢	١٩	١٩
٣-٤	٦١	٦١
٥-٦	٥	٥
المجموع	*١٠٠	١٠٠

(*) هناك ٤٢ مبحوث غير متزوجة .

٤- الخلفية الاجتماعية :

تلعب الخلفية الاجتماعية الحضرية او الريفية دورا كبيرا في تحديد اجابات المبحوثات حيث ان المبحوثات الريفيات تكون تنشئتهن الاجتماعية مبنية على اساس التمايز بين الجنسين ، اما المبحوثات الحضريات فتقل لديهن هذه المشكلة نوعا ما لكن هذا لا يعني انها ليست موجودة ليهن لكن الاختلاف هنا قد يكون بالدرجة فقط لا غير . هذا وتشير نتائج دراستنا الميدانية الى ان عدد المبحوثات اللاتي تكون خلفيتهن الاجتماعية حضرية بلغ (١٢٤) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٨٧%) اما المبحوثات اللاتي خلفيتهن الاجتماعية ريفية فقد بلغ عددهن (١٨) مبحوثة وبنسبة مقدارها (١٣%) . والجدول (٦) يوضح ذلك .

جدول (٦) يوضح الخلفية الاجتماعية للمبحوثات

الخلفية الاجتماعية	العدد	%
حضرية	١٢٤	٨٧
ريفية	١٨	١٣
المجموع	١٤٢	١٠٠

٥- الطبقة الاجتماعية :

تلعب الطبقة الاجتماعية دورا مهما في تحديد اجابات المبحوثات حيث ان الطبقة الاجتماعية العليا تعزز من مكانة المرأة ثم بعدها المتوسطة واخرها الدنيا . وتشير نتائج الدراسة الميدانية الى ان (٤٥) مبحوثة ينتمون الى الطبقة الاجتماعية العليا وبنسبة مقدارها (٣٢%) اما المبحوثات اللاتي

ينتمين الى الطبقة الوسطى فقد بلغ عددهن (٨٥) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٦٠%) واخيرا بلغ عدد المبحوثات اللاتي ينتمين الى الطبقة الدنيا (١٢) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٨%) . والجدول (٧) يوضح ذلك .

جدول (٧) يوضح الطبقة الاجتماعية للمبحوثات

الطبقة الاجتماعية	العدد	%
عليا	٤٥	٣٢
وسطى	٨٥	٦٠
دنيا	١٢	٨
المجموع	١٤٢	١٠٠

ثانياً : الخصائص الاقتصادية :

٦- طبيعة السكن :

تشير نتائج دراستنا الميدانية الى ان (٩٥) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٦٧%) يعشن في بيوت مستقلة اما بقية المبحوثات والبالغ عددهن (٤٧) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٣٣%) يعشن مع الاهل . والجدول (٨) يوضح ذلك .

جدول (٨) يوضح طبيعة سكن المبحوثات

طبيعة السكن	العدد	%
مستقل	٩٥	٦٧
مع الاهل	٤٧	٣٣
المجموع	١٤٢	١٠٠

٧- عائلية السكن :

تشير نتائج دراستنا الميدانية الى ان (٥٩) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٤٢%) يمتلكون دارا للسكن و(٣٧) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٢٦%) يستأجرن دارا للسكن اما من يسكن في بيوت حكومية فقد بلغ عددهن (٤٦) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٣٢%). والجدول (٩) يوضح ذلك .

جدول (٩) يوضح عائدية سكن المبحوثات

عائدية السكن	العدد	%
ملك	٥٩	٤٢
ايجار	٣٧	٢٦
حكومي	٤٦	٣٢
المجموع	١٤٢	١٠٠

٨- الدخل :

تشير نتائج دراستنا الميدانية الى ان (٨٨) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٦٢%) دخلهن عالي و(٤٢) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٣٠%) دخلهن متوسط و(١٢) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٨%) دخلهن واطئ . والجدول (١٠) يوضح ذلك .

جدول (١٠) يوضح مستوى دخل المبحوثات

مستوى الدخل	العدد	%
عالي	٨٨	٦٢
متوسط	٤٢	٣٠
واطيء	١٢	٨
المجموع	١٤٢	١٠٠

ثالثاً : الخصائص الثقافية :

٩- التحصيل العلمي :

للتحصيل العلمي دور كبير في تحديد اجابات المبحوثات حيث يعتبر التعليم شرطاً أساسياً لتهيئة المرأة لتقلد المناصب القيادية الى جانب عدد من العوامل الاخرى . والمرأة المتعلمة تكون اكثر طموحاً من المرأة غير المتعلمة بحكم ما لديها من مؤهلات تدعم هذا الطموح . وكانت عينة الدراسة تتكون من التدريسيات احاصلات على شهادة الدكتوراه او الماجستير حيث ان هذه الشريحة تكون من اكثر الشرائح الاجتماعية في المجتمع تأهيلاً للمناصب القيادية . وتشير نتائج دراستنا الميدانية الى ان عدد المبحوثات الحاصلات على شهادة الدكتوراه (٤٠) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٢٨%) اما المبحوثات

الحاصلات على شهادة الماجستير فقد بلغ عددهن (١٠٢) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٧٢%) . والجدول (١١) يوضح ذلك .

جدول (١١) يوضح التحصيل العلمي للمبحوثات

التحصيل العلمي	العدد	%
دكتوراه	٤٠	٢٨
ماجستير	١٠٢	٧٢
المجموع	١٤٢	١٠٠

١٠- اللقب العلمي :

اشارت نتائج دراستنا الميدانية الى ان هناك (١٤) مبحوثة وبنسبة مقدارها (١٠%) يحملن لقب استاذ مساعد و(٦٦) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٤٦%) يحملن لقب مدرس و(٦٢) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٤٤%) يحملن لقب مدرس مساعد . والجدول (١٢) يوضح ذلك .

جدول (١٢) يوضح اللقب العلمي للمبحوثات

اللقب العلمي	العدد	%
أستاذ مساعد	١٤	١٠
مدرس	٦٦	٤٦
مدرس مساعد	٦٢	٤٤
المجموع	١٤٢	١٠٠

١١- التحصيل العلمي للزوج :

ان التحصيل العلمي للزوج يلعب دوراً كبيراً في موضوع دراستنا حيث ان الزوج المتعلم يكون اكثر تقبلاً وإيماناً بدور المرأة في المجتمع وبالتالي فإن الزوج المتعلم الى حد ما لا يعارض زوجته حينما تأتي لها فرصة لتولي منصب قيادي . وتشير نتائج دراستنا الميدانية الى ان عدد الازواج من حملة شهادة الدكتوراه بلغ (٤٥) زوج وبنسبة مقدارها (٥٢%) اما الازواج الحاصلون على شهادة الماجستير فقد بلغ (١٠) ازواج وبنسبة مقدارها (١١%) وبلغ عدد الازواج من حملة شهادة البكالوريوس (٢٧) زوج وبنسبة مقدارها (٣١%) وأخيراً بلغ عدد الازواج من خريجي المعهد (٥) ازواج وبنسبة مقدارها (٦%) . والجدول (١٣) يوضح ذلك .

جدول (١٣) يوضح التحصيل العلمي لأزواج المبحوثات

التحصيل العلمي للزوج	العدد	%
دكتوراه	٤٥	٥٢
ماجستير	١٠	١١
بكلوريوس	٢٧	٣١
معهد	٥	٦
المجموع	*٨٧	١٠٠

(*) هناك ٤٢ مبحوثة غير متزوجة و ٧ مبحوثات من ارامل و ٦ مبحوثات من مطلقات

المبحث السادس : الظاهرة المدروسة :

١٢- مدى الرغبة في تولي المناصب القيادية :

عند سؤالنا المبحوثات عما اذا كن يرغبن في تولي المنصب القيادي في حالة عرض هذا الامر عليهن اجابت (٦٢) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٤٤%) بالقبول وهناك (٨٠) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٥٦%) اجابت بالرفض . والجدول (١٤) يوضح ذلك .

جدول (١٤) يوضح مدى رغبة المبحوثات في تولي المنصب القيادي

الاجابة	العدد	%
نعم	٦٢	٤٤
لا	٨٠	٥٦
المجموع	١٤٢	١٠٠

وعند سؤال المبحوثات اللاتي رفضن تولي المنصب القيادي عن اسباب الرفض حصلنا على مجموعة اجابات امكنا ترتيبها في جدول تسلسل مرتبي احتل فيه عدم التوفيق بين العمل والمسؤوليات الاسرية التسلسل المرتبي الاول حيث اشترته جميع المبحوثات (٨٠) وبنسبة مقدارها (١٠٠%) . اما التسلسل المرتبي الثاني فقد احتله السبب المتمثل بالافتقار الى الخبرة والدورات التطويرية في هذا المجال حيث اشترته (٧٨) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٩٧.٥%) . اما التسلسل المرتبي الثالث فقد احتله السبب المتمثل بخوف المرأة من وقوف المسؤول الرجل ضدها حيث اشترته (٧٦) مبحوثة وبنسبة

مقدارها (٩٥%) . اما عدم تقبل المرؤوسين للمرأة القائد فقد جاء بالتسلسل المرتبي الرابع و اشترته (٧٤) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٩٢.٥%) . وأخيراً المسؤولية الكبيرة والخطيرة التي تترتب على المنصب القيادي جاءت بالتسلسل المرتبي الخامس و اشترته (٧٠) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٨٧.٥%) . وجدول التسلسل المرتبي (١٥) يوضح ذلك .

جدول تسلسل مرتبي (١٥) يوضح اسباب رفض المبحوثات تولي المنصب القيادي
كما اجابت عليها (٨٠) مبحوثة

الاسباب	العدد	التسلسل	%
لا استطيع التوفيق بيت عملي والمسؤوليات الاسرية	٨٠	١	١٠٠
افتقد الى الخبرة والدورات التطويرية في هذا المجال	٧٨	٢	٩٧.٥
اتوقع وقوف المسؤول الرجل ضدي	٧٦	٣	٩٥
عدم تقبل المرؤوسين للمرأة الرجل	٧٤	٤	٩٢.٥
لأنها مسؤولية كبيرة وخطيرة	٧٠	٥	٨٧.٥

١٣- ميل المرأة القائد الى اتباع اسلوب المشاركة مقارنة بالرجل :

عند سؤال المبحوثات فيما اذا كانت المرأة القائد تميل الى اتباع اسلوب المشاركة في اغلب الاحيان مقارنة بالرجل اكدت ذلك (٦٠) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٤٢%) . اما اللاتي لم يؤكدن ذلك فقد بلغ عددهن (٨٢) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٥٨%) . والجدول (١٦) يوضح ذلك .
جدول (١٦) يوضح اجابات المبحوثات حول رأيهن بمدى اتباع المرأة القائد
اسلوب المشاركة مقارنة بالرجل

الاجابة	العدد	%
نعم	٦٠	٤٢
لا	٨٢	٥٨
المجموع	١٤٢	١٠٠

وعند سؤالنا المبحوثات اللاتي اكدن ان المرأة القائد تميل الى اتباع اسلوب المشاركة مقارنة بالرجل عن اسباب اتباعها مثل هذا الاسلوب ، حصلنا على اجابات امكنا ترتيبها في جدول تسلسل مرتبي احتل فيه السبب المتمثل بكون المرأة اكثر قدرة على تطوير علاقات انسانية في التنظيم التسلسل المرتبي الاول حيث اشترته جميع المبحوثات (٦٠) مبحوثة وبنسبة مقدارها (١٠٠%) . اما التسلسل المرتبي الثاني فقد احتله السبب المتمثل بمحاولة المرأة القائد التغلب على الرفض الخفي لسلطتها كأمرأة قائدة حيث اشترتها (٥٨) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٩٧%) . وجدول التسلسل المرتبي (١٧) يوضح ذلك.

جدول تسلسل مرتبي (١٧) يوضح اسباب اتباع المرأة القائد اسلوب المشاركة مقارنة بالرجل كما اجابت عليه (٦٠) مبحوثة

الاسباب	العدد	التسلسل المرتبي	%
المرأة اكثر قدرة على تطوير علاقات انسانية افضل داخل التنظيم	٦٠	١	١٠٠
محاولة المرأة القائد التغلب على الرفض الخفي لسلطتها كأمرأة قائدة	٥٨	٢	٩٧

٤١ - اختلاف المرأة عن الرجل في اسلوب القيادة :

عند سؤالنا المبحوثات عن اهم الفروق بين المرأة والرجل فيما يتعلق بأسلوب القيادة ، حصلنا على مجموعة فروقات امكنا ترتيبها في جدول تسلسل مرتبي احتل فيها الفرق المتمثل بأن المرأة اكثر قدرة على تكوين علاقات انسانية داخل التنظيم التسلسل المرتبي الاول حيث اشترته (١٤٢) وبنسبة مقدارها (١٠٠%) اما التسلسل المرتبي الثاني فقد احتله الفرق المتمثل بكون المرأة اكثر تنظيماً وترتيباً فيما يختص بتحقيق الاهداف فقد جاءت بالتسلسل المرتبي الثاني حيث اشترته (١٣٨) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٩٧%) اما اتسام المرأة بالحكمة والاستقرار وذلك لشمولية التفكير القيادي لتكامل العقل مع العاطفة عند المرأة مقارنة بالرجل فقد جاءت بالتسلسل المرتبي الثالث حيث اشترته (١٣٥) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٩٥%) اما التسلسل المرتبي الرابع فقد احتله اتصاف المرأة بأنها اكثر قدرة من الرجل على التفاعل مع التغيير والتغاير وذلك لأسلوبها المرن في القيادة حيث اشترته (١٢٥) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٨٨%) اما التسلسل المرتبي الخامس والأخير فقد احتله الصفة التي تتمثل بكون المرأة اكثر حذراً واقل جرأة وكفاءة في عملية اتخاذ القرار من الرجل وأكثر على قدرة على تخطيط

المستقبل حيث اشترته (٨٠) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٥٦%). وجدول التسلسل المرتبي (١٨) يوضح ذلك .

جدول تسلسل مرتبي (١٨) يوضح اختلاف المرأة عن الرجل في اسلوب القيادة
كما اجابت عليه (١٤٢) مبحوثة

الاختلافات	العدد	التسلسل المرتبي	%
قدرة المرأة على تكوين علاقات انسانية داخل التنظيم	١٤٢	١	١٠٠
المرأة اكثر تنظيماً وترتيباً فيما يختص بتحقيق الاهداف	١٣٨	٢	٩٧
اتسام المرأة بالحكمة والاستقرار وذلك لشمولية التفكير القيادي لتكامل العقل مع العاطفة مقارنة بالرجل	١٣٥	٣	٩٥
المرأة اكثر قدرة من الرجل على التفاعل مع التغيير والتغاير	١٢٥	٤	٨٨
المرأة اكثر حذراً واقل جرأة وكفاءة في عملية اتخاذ القرار من الرجل وأكثر قدرة على تخطيط المستقبل	٨٠	٥	٥٦

١٥ - سياسة التنظيم (مؤسسة العمل) :

عند سؤالنا المبحوثات فيما اذا كانت سياسة التنظيم تقف ضد المرأة في موضوع توليها للمناصب القيادية وذلك من خلال ميل ونزعة التنظيم الى توظيف النساء في وظائف تعكس قوالب الادوار الاجتماعية للمرأة مما يعيق بناء شخصيتها القيادية . اكدت ذلك (٦٨) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٤٨ %) في حين لم تؤكد ذلك (٤٧) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٣٣ %) اما اللاتي اجبن بعبارة احيانا فقد بلغ عددهن (٢٧) مبحوثة وبنسبة مقدارها (١٩ %) . والجدول (١٩) يوضح ذلك .

جدول (١٩) يوضح اجابات المبحوثات فيما اذا كانت سياسة التنظيم

يعيق بناء الشخصية القيادية عند المرأة

الاجابة	العدد	%
نعم	٦٨	٤٨
لا	٤٧	٣٣

١٩	٢٧	احيانا
١٠٠	١٤٢	المجموع

وعندما قمنا بتقسيم وحدات العينة وفقا للعمر وأجرينا اختبار كا^٢ لمعرفة اهمية الفرق المعنوي بين الاجابات فيما يتعلق بميل ونزعة التنظيم الى توظيف النساء في وظائف تعكس قوالب الادوار الاجتماعية للمرأة مما يعيق بناء شخصيتها القيادية . اكدت ذلك (٩) مبحوثات ممن تتراوح اعمارهن بين (٢٦-٢٨) عاما و(٤) مبحوثات ممن تتراوح اعمارهن بين (٣٠-٣٢) عاما و(٢٢) مبحوثة ممن تتراوح اعمارهن بين (٣٤-٣٦) عاما و(١٨) مبحوثة ممن تتراوح اعمارهن بين (٣٨-٤٠) عاما و(٣) مبحوثات ممن تتراوح اعمارهن بين (٤٢-٤٤) عاما و(٢) مبحوثة ممن تتراوح اعمارهن بين (٤٦-٤٨) .

اما اللاتي لم يؤكدن ذلك فقد بلغ عددهن (٦) مبحوثات ممن تتراوح اعمارهن بين (٢٦-٢٨) عاما و(١٠) مبحوثات ممن تتراوح اعمارهن بين (٣٠-٣٢) عاما و (١٤) مبحوثة ممن تتراوح اعمارهن بين (٣٤-٣٦) عاما و(١٣) مبحوثة ممن تتراوح اعمارهن بين (٣٨-٤٠) عاما و(٢) مبحوثة ممن تتراوح اعمارهن بين (٤٦-٤٨) عاما . اما اللاتي اجبن بعبارة احيانا فقد بلغ عددهن (٤) مبحوثات ممن تتراوح اعمارهن بين (٢٦-٢٨) عاما و(٦) مبحوثات ممن تتراوح اعمارهن بين (٣٠-٣٢) عاما و(٧) مبحوثات ممن تتراوح اعمارهن بين (٣٤-٣٦) و(٧) مبحوثات ممن تتراوح اعمارهن بين (٣٨-٤٠) عاما و(٢) مبحوثة ممن تتراوح اعمارهن بين (٤٢-٤٤) عاما و(١) مبحوثة ممن تتراوح اعمارهن بين (٤٦-٤٨) عاماً .

وعند تطبيق اختبار كا^٢ لم نجد فروقا معنية ذات دلالة احصائية بين الاجابات لان القيمة المحسوبة (-٣) اصغر من القيمة الجدولية (٢٤.٢٠٩) على مستوى ثقة (٩٩%) ودرجة حرية (١٠) . وعليه نرفض فرضية البحث ونقبل الفرضية الصفرية . والجدول (٢٠) يوضح ذلك .

جدول (٢٠) يوضح اجابات المبحوثات فيما اذا كانت سياسة التنظيم

يعيق بناء الشخصية القيادية عند المرأة وفقاً للعمر

العمر الاجابة	٢٦-٢٨	٣٠-٣٢	٣٤-٣٦	٣٨-٤٠	٤٢-٤٤	٤٦-٤٨	المجموع
نعم	٩	١٤	٢٢	١٨	٣	٢	٦٨
لا	٦	١٠	١٤	١٣	٢	٢	٤٧
احياناً	٤	٦	٧	٧	٢	١	٢٧

المجموع	١٩	٣٠	٤٣	٣٨	٧	٥	١٤٢
---------	----	----	----	----	---	---	-----

القيمة المحسوبة = (٣-)

مستوى ثقة = (٩٩%)

القيمة الجدولية = (٢٤,٢٠٩)

درجة حرية = (١٠)

١٦- النزعة العاطفية عند المرأة :

عند سؤالنا المبحوثات عما اذا كان الميل والنزعة العاطفية عند المرأة في السلوكيات مقارنة بالرجل يعوق بناء شخصيتها القيادية . اكدت ذلك (٦٩) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٤٨.٦%) في حين بلغ عدد اللاتي لم يؤكدن ذلك (٣٣) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٢٣.٢%) اما اللاتي اجبن بعبارة احيانا فقد بلغ عددهن (٤٠) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٢٨.٢%) . والجدول (٢١) يوضح ذلك . جدول (٢١) يوضح اجابات المبحوثات فيما اذا كانت النزعة العاطفية للمرأة في السلوك

مقارنة بالرجل معوقا في بناء شخصيتها القيادية

الاجابة	العدد	%
نعم	٦٩	٤٨.٦
لا	٣٣	٢٣.٢
احيانا	٤٠	٢٨.٢
المجموع	١٤٢	١٠٠

وعندما قمنا بتقسيم وحدات العينة حسب الشهادة وأجرينا اختبار كا^٢ لمعرفة اهمية الفرق المعنوي بين المجاميع فيما اذا كان الميل والنزعة العاطفية عند المرأة في السلوكيات مقارنة بالرجل يعيق بناء شخصيتها القيادية . اكدت ذلك (٥٠) مبحوثة من حملة شهادة الماجستير و(١٩) مبحوثة من حملة شهادة الدكتوراه . في حين بلغ عدد اللاتي لم يؤكدن ذلك (٢٤) مبحوثة من حملة شهادة الماجستير و(٩) مبحوثات من حملة شهادة الدكتوراه . اما اللاتي اجبن بعبارة احيانا فقد بلغ عددهن (٢٨) مبحوثة من حملة شهادة الماجستير و(١٢) مبحوثة من حملة شهادة الدكتوراه . وبعد اجراء اختبار كا^٢ لم نجد فرقا معنويا ذات دلالة احصائية لان القيمة المحسوبة (٦) اصغر من القيمة الجدولية (٩.٢١٠) على مستوى ثقة (٩٩%) ودرجة حرية (٢) . وعليه نرفض فرضية البحث ونقبل الفرضية الصفرية . والجدول (٢٢) يوضح ذلك .

جدول (٢٢) يوضح اجابات المبحوثات فيما اذا كان الميل والنزعة العاطفية للمرأة في السلوك مقارنة بالرجل يعيق بناء شخصيتها القيادية وفقاً للشهادة

المجموع	دكتوراه	ماجستير	الشهادة الاجابة
٦٩	١٩	٥٠	نعم
٣٣	٩	٢٤	لا
٤٠	١٢	٢٨	احيانا
١٤٢	٤٠	١٠٢	المجموع

مستوى ثقة = (٩٩%)

القيمة المحسوبة = (٦)

درجة حرية = (٢)

القيمة الجدولية = (٩.٢١٠)

١٧- معطيات القيادة التي تهيئها الثقافات الحضارية للرجل :

وعندما سألنا المبحوثات عن رأيهن فيما اذا كان ما تهيئه الثقافات الحضارية للرجل من معطيات القيادة دون المرأة يعيق بناء شخصيتها القيادية . اكدن ذلك (١٠٣) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٧٢.٥%) في حين بلغ عدد اللاتي لم يؤكدن ذلك (١٢) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٨.٥%) اما اللاتي اجبن بعبارة احيانا فقد بلغ عددهن (٢٧) مبحوثة وبنسبة مقدارها (١٩%) . والجدول (٢٣) يوضح ذلك .

جدول (٢٣) يوضح اجابات المبحوثات فيما اذا كان ما تهيئه الثقافات الحضارية للرجل من

معطيات القيادة سبباً في اعاقه بناء الشخصية القيادية للمرأة

الاجابة	العدد	%
نعم	١٠٣	٧٢.٥
لا	١٢	٨.٥
احيانا	٢٧	١٩
المجموع	١٤٢	١٠٠

وعندما قمنا بتقسيم وحدات العينة وفقاً للقب العلمي وأجرينا اختبار كا^٢ لمعرفة أهمية الفرق المعنوي بين اجابات المجاميع فيما اذا كان متهيئه الثقافات الحضارية للرجل من معطيات القيادة دون المرأة سببا في اعاقه بناء شخصيتها القيادية . اكدن ذلك (١٠) مبحوثات من حاملات لقب مدرس مساعد و(٤٨) مبحوثة من حاملات لقب مدرس و(٤٥) مبحوثة من حاملات لقب استاذ مساعد ، في حين بلغ عدد اللاتي لم يؤكدن ذلك (١) مبحوثة من حاملات لقب مدرس مساعد و(٦) مبحوثات من حملة من حملة لقب مدرس و(٥) مبحوثات من حملة لقب استاذ مساعد . اما اللاتي اجبن بعبارة احياناً فقد بلغ عددهن (٣) مبحوثات من حاملات لقب مدرس مساعد و(١٢) مبحوثة من حاملات لقب مدرس و(٢) مبحوثة من حاملات لقب استاذ مساعد . وعند تطبيق اختبار كا^٢ لمعرفة أهمية الفرق المعنوي بين الاجابات . لم نجد فرقاً معنوياً ذات دلالة احصائية لان القيمة المحسوبة (-٣٠) اصغر من القيمة الجدولية (١٦.٦٢٢) على مستوى ثقة (٩٩%) ودرجة حرية (٦) وعليه نرفض فرضية البحث ونقبل بالفرضية الصفرية . الجدول (٢٤) يوضح ذلك.

جدول(٢٤) يوضح اجابات المبحوثات فيما اذا كان ما تهيئه الثقافات الحضارية من معطيات القيادة للرجل دون المرأة سبباً في اعاقه بناء شخصيتها القيادية وفقاً للقب العلمي

اللقب الاجابة	مدرس مساعد	مدرس	استاذ مساعد	المجموع
نعم	١٠	٤٨	٤٥	١٠٣
لا	١	٦	٥	١٢
احيانا	٣	١٢	١٢	٢٧
المجموع	١٤	٦٦	٦٢	١٤٢

مستوى ثقة = (٩٩%)

القيمة المحسوبة = (-٣٠)

درجة حرية = (٦)

القيمة الجدولية = (١٦.٦٢٢)

١٨ - التنشئة الاسرية :

وعندما سألنا المبحوثات فيما اذا كانت التنشئة الاسرية القائمة على اساس التمييز بين الجنسين والتي تتلقاها الفتاة منذ صغرها تشكل معوقاً امام بناء شخصيتها القيادية في المستقبل . اكدت ذلك (٩٨) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٦٩%) في حين بلغ عدد اللاتي لم يؤكدن ذلك (٢٤) مبحوثة وبنسبة مقدارها (١٦.٩%) اما اللاتي اجبن بعبارة احياناً فقد بلغ عددهن (٢٠) مبحوثة وبنسبة مقدارها (١٤.١%) . والجدول (٢٥) يوضح ذلك .

جدول (٢٥) يوضح اجابات المبحوثات فيما اذا كانت التنشئة الاسرية للفتاة تشكل عائقاً امام بناء شخصيتها القيادية في المستقبل

الاجابة	العدد	%
نعم	٩٨	٦٩
لا	٢٤	١٦.٩
احيانا	٢٠	١٤.١
المجموع	١٤٢	١٠٠

وعندما قمنا بتقسيم وحدات العينة حسب الخلفية الاجتماعية وأجرينا اختبار كاي لمعرفة اهمية الفرق المعنوي بين الاجابات فيما اذا كانت التنشئة الاسرية القائمة على اساس التمييز بين الجنسين و التي تتلقاها الفتاة منذ صغرها تشكل معوقاً امام بناء شخصيتها القيادية . اكدت ذلك (١٢) مبحوثة ممن خلفيتهن ريفية مقابل (٨٦) مبحوثة ممن خلفيتهن حضرية . في حين بلغ عدد المبحوثات اللاتي لم يؤكدن ذلك (٣) مبحوثات ممن خلفيتهن ريفية و(٢١) مبحوثة ممن خلفيتهن حضرية ، اما اللاتي اجبن بعبارة احياناً فقد بلغ لمعرفة اهمية الفرق المعنوي بين الاجابات . لم نجد فرقاً معنوياً ذات دلالة احصائية لان القيمة المحسوبة (-٣٥) اصغر من القيمة الجدولية (٩.٢١٠) على مستوى ثقة (٩٩%) ودرجة حرية (٢) وعليه نرفض فرضية البحث ونقبل بالفرضية الصفرية . والجدول (٢٦) يوضح ذلك جدول (٢٦) يوضح اجابات المبحوثات فيما اذا كانت التنشئة الاسرية القائمة على اساس التمييز بين الجنسين تشكل عائقاً امام بناء الشخصية القيادية للمرأة مستقبلاً

الخلفية الاجتماعية الاجابة	ريفية	حضرية	المجموع
نعم	١٢	٨٦	٩٨
لا	٣	٢١	٢٤
احيانا	٣	١٧	٢٠
المجموع	١٨	١٢٤	١٤٢

مستوى ثقة = (٩٩%)

القيمة المحسوبة = (-٣٥)

درجة الحرية = (٢)

القيمة الجدولية = (٩.٢١٠)

١٩ - مشكلة صراع الادوار :

سألنا المبحوثات فيما اذا كانت مشكلة صراع الادوار التي تعيشها المرأة العاملة تشكل عائقاً امام بناء شخصيتها القيادية . حيث اكدت ذلك (٦٥) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٤٥.٨%) في حين بلغ عدد المبحوثات اللاتي لم يؤكدن ذلك (١٢) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٨.٤%) . اما اللاتي اجبن بعبارة احيانا فقد بلغ عددهن (٦٥) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٤٥.٨%) . والجدول (٢٧) يوضح ذلك .

جدول (٢٧) يوضح اجابات المبحوثات فيما اذا كانت مشكلة صراع الادوار التي تتعرض لها المرأة العاملة تشكل عائقا امام بناء شخصيتها القيادية

الاجابة	العدد	%
نعم	٦٥	٤٥.٨
لا	١٢	٨.٤
احياناً	٦٥	٤٥.٨
المجموع	١٤٢	١٠٠

وعندما قمنا بتقسيم وحدات العينة حسب الحالة الزوجية وأجرينا اختبار كا^٢ لمعرفة اهمية الفرق المعنوي بين اجابات المجاميع فيما اذا كانت مشكلة صراع الادوار التي تتعرض له المرأة العاملة يشكل عائقا امام بناء شخصيتها القيادية . حيث اكدت ذلك (٤٠) مبحوثة متزوجة و(١٩) مبحوثة غير متزوجة و(٣) مبحوثات ارامل و(٣) مبحوثات مطلقات في حين بلغ عدد المبحوثات اللاتي لم يؤكدن ذلك (٧) مبحوثات من المتزوجات و(٤) مبحوثات من غير المتزوجات و(١) مبحوثة من الارامل اما اللاتي اجبن بعبارة احياناً فقد بلغ عددهن (٤٠) مبحوثة من المتزوجات و(١٩) مبحوثة من غير المتزوجات و(٣) مبحوثات من الارامل و(٣) مبحوثات من المطلقات .

وعند تطبيق اختبار كا^٢ لمعرفة اهمية الفرق المعنوي بين اجابات المجاميع . لم نجد فروقاً معنوية ذات دلالة احصائية لان القيمة المحسوبة (-٢٠) اصغر من القيمة الجدولية (١٦.٦٢٢) على مستوى ثقة (٩٩%) ودرجة حرية (٦) وعليه نرفض فرضية البحث وتقبل بالفرضية الصفرية . والجدول (٢٨) يوضح ذلك .

جدول (٢٨) يوضح اجابات المبحوثات فيما اذا كانت مشكلة صراع الادوار التي تتعرض لها المرأة العاملة تشكل معوقاً امام بناء شخصيتها القيادية حسب الحالة الزوجية

الحالة الزوجية الاجابة	متزوجة	غير متزوجة	ارملة	مطلقة	المجموع
نعم	٤٠	١٩	٣	٣	٦٥
لا	٧	٤	١	٠	١٢
احيانا	٤٠	١٩	٣	٣	٦٥
المجموع	٨٧	٤٢	٧	٦	١٤٢

مستوى ثقة = (٩٩%)

درجة الحرية = (٦)

القيمة المحسوبة = (-٢٠)

القيمة الجدولية = (١٦.٦٢٢)

المبحث السادس : مناقشة الفرضيات العلمية

لقد تم تحديد مجموعة من الفرضيات العلمية . وقد استقت الباحثة هذه الفرضيات من مراجعتها لأدبيات علم الاجتماع حول موضوعات معوقات بناء الشخصية القيادية عند المرأة والتي ذكر الكثير منها في الجانب النظري .

وبعد ان تم اختيار تلك الفرضيات من مجتمع البحث ، تسعى الباحثة الى تأكيد صحة او عدم صحة تلك الفرضيات . ولقد كان مقياس القبول او الرفض لتلك الفرضيات هو رأي المبحوثات والبيانات المستحصلة منهم وذلك من خلال المقابلات الميدانية مع المبحوثات وتوجيه الاسئلة المتعلقة بالفرضيات .

لقد تم تحديد خمس فرضيات بحيث تغطي جميع الجوانب التي لها دور في اعاقه بناء الشخصية القيادية عند المرأة ونحاول التأكد من صحتها وكما يأتي :

الفرضية الاولى : ان ميل ونزعة التنظيم الى توظيف النساء في وظائف تعكس قوالب الادوار الاجتماعية يعيق بناء شخصيتها القيادية .

تشير نتائج الدراسة الميدانية الى ان عدد اللاتي اجبن بنعم بلغ (٦٨) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٤٨%) في حين بلغ عددهن اللاتي اجبن بلا (٤٧) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٣٣%) اما اللاتي اجبن بعبارة احيانا فقد بلغ عددهن (٢٧) مبحوثة وبنسبة مقدارها (١٩%).

وعند اجراء اختبار كا^٢ لمعرفة اهمية الفرق المعنوي بين اجابات المبحوثات ، وجدنا بأن هناك فروقا معنوية ذات دلالة احصائية لان القيمة المحسوبة (١٧.٧) اكبر من القيمة الجدولية (٤.٦) و(٦) و(٩.٢) على مستوى ثقة (٩٠%) و(٩٥%) و(٩٩%) وبدرجة حرية (٢) . وعليه نقبل فرضية البحث ونرفض الفرضية الصفرية .

الفرضية الثانية : ان الميل والنزعة العاطفية في السلوكيات عند المرأة مقارنة بالرجل يعيق بناء شخصيتها القيادية .

تشير نتائج الدراسة الميدانية الى ان عدد اللاتي اكدن هذه الفرضية بلغ (٦٩) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٤٨.٦%) في حين بلغ عدد اللاتي لم يؤكدن الفرضية (٣٣) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٢٣.٢%) اما اللاتي اجبن بعبارة احيانا فقد بلغ عددهن (٤٠) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٢٨.٢%) . وعند اجراء اختبار كا^٢ لمعرفة اهمية الفرق المعنوي بين اجابات المبحوثات ، وجدنا ان هناك فروقا معنوية ذات دلالة احصائية لان القيمة المحسوبة (١٥.٣) اكبر من القيمة الجدولية (٤.٦) و(٦) و(٩.٢) على مستوى ثقة (٩٠%) و(٩٥%) و(٩٩%) وبدرجة حرية (٢) . وعليه نقبل فرضية البحث ونرفض الفرضية الصفرية .

الفرضية الثالثة : ان ما تهيئه الثقافات الحضارية من معطيات القيادة للرجل دون المرأة يعوق بناء شخصيتها القيادية .

تشير نتائج الدراسة الميدانية ان اللاتي اكدن هذه الفرضية بلغ عددهن (١٠٣) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٧٢.٥%) في حين بلغ عدد اللاتي لم يؤكدن هذه الفرضية (١٢) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٨.٥%) اما اللاتي اجبن بعبارة احيانا فقد بلغ عددهن (٢٧) مبحوثة وبنسبة مقدارها (١٩%) . ولما كانت نسبة اللاتي قبلن الفرضية وأكدنّها (٧٢.٥%) فالفرضية يمكن قبولها لان الاغلبية اجابت عليها بنعم .

الفرضية الرابعة : ان التنشئة الاسرية القائمة على اساس التمييز بين الجنسين تعوق بناء الشخصية القيادية عند المرأة .

تشير نتائج الدراسة الميدانية ان عدد المبحوثات اللاتي اجبن بنعم على هذه الفرضية بلغ (٩٨) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٦٩%) في حين بلغ عدد اللاتي اجبن بلا (٢٤) مبحوثة وبنسبة مقدارها (١٦.٩%) ، اما اللاتي اجبن بعبارة احيانا فقد بلغ عددهن (٢٠) مبحوثة وبنسبة (١٤%) . وعند اجراء اختبار كا٢ لمعرفة اهمية الفرق المعنوي بين اجابات المبحوثات . وجدنا ان هناك فروقا معنوية ذات دلالة احصائية لان القيمة المحسوبة (٨٠.٩) اكبر من القيمة الجدولية (٤.٦) و(٦) و(٩.٢) على مستوى ثقة (٩٠%) و(٩٥%) و(٩٩%) وبدرجة حرية (٢) . وعليه نقبل فرضية البحث ونرفض الفرضية الصفرية .

الفرضية الخامسة : ان مشكلة صراع الادوار الذي تعيشه المرأة العاملة يعوق بناء شخصيتها القيادية .

تشير نتائج الدراسة الميدانية ان عدد اللاتي اكدن هذه الفرضية بلغ (٦٥) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٤٥.٨%) في حين بلغ عدد اللاتي اجبن بالنفي (١٢) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٨.٤%) اما اللاتي اجبن بعبارة احيانا فقد بلغ عددهن (٦٥) مبحوثة وبنسبة مقدارها (٤٥.٨%) . وبعد اجراء اختبار كا٢ لمعرفة اهمية الفرق المعنوي بين اجابات المبحوثات . وجدنا ان هناك فرقا معنويا ذات دلالة احصائية لان القيمة المحسوبة (٣٩.٢) اكبر من القيمة الجدولية (٤.٦) و(٦) و(٩.٢) على مستوى ثقة (٩٠%) و(٩٥%) و(٩٩%) وبدرجة حرية (٢) . وعليه نقبل فرضية البحث ونرفض الفرضية الصفرية .

المبحث السابع : الاستنتاجات والتوصيات

اولاً : الاستنتاجات :

١- ان ميل ونزعة التنظيم (مؤسسة العمل) الى توظيف النساء في وظائف تعكس قوالب الادوار الاجتماعية للمرأة بدونية فيما يتعلق بمصادر القوة ، هذا الذي يجعل من النساء ضعيفات وعاجزات كما هو وضعهن خارج التنظيم والذي يؤدي بدوره الى عكس تصور سلبي عن المرأة القيادية.

٢- ان الميل والنزعة العاطفية في السلوكيات عند المرأة مقارنة بالرجل من اهم معوقات بناء شخصيتها القيادية .

٣- ان ما تهيئه الثقافات الحضارية للرجل من معطيات القيادة تعوق بناء الشخصية القيادية للمرأة. فالثقافات الحضارية تهيأ للرجل معطيات القيادة كشبكة الاتصالات على جميع المستويات الوظيفية والشخصية . مما يسمح له بالتعبير عن ذاته في جميع الاشكال التي تعد مقبولة . اما بالنسبة للمرأة فتعبيرها لذاتها وسلوكياتها تكون اكث محدودية من الرجل متضمنة بذلك السلوك القيادي .

٤- ان التنشئة الاسرية القائمة على التمييز بين الجنسين تعوق بناء الشخصية القيادية عند المرأة . والدليل على ذلك انه في حالة تكوين اسرة جديدة يكون لتمايز الدورين بين الزوجين اهمية بارزة في تكوين توقعاتهما لادوار بعضهما الاخر . اذ يعكس الزوجان صورة لوالديهما التي كونها في طفولتهم المبكرة .

٥- ان مشكلة صراع الادوار الذي تعيشه المرأة يعوق بناء شخصيتها القيادية . فصراع الادوار لدى الزوجة العاملة هو الصراع الذي يظهر بحكم التوقعات المختلفة والمتطلبات المتباينة التي تنتظر منها اثناء قيامها بدور الزوجة وأدائها دور الام من جانب وكونها عاملة في المؤسسة من جانب اخر . ومن ثم تختلف التوقعات وتتعدد المطالب مع ما قد ينتابها من شعور بالعجز وإحساس بعدم القدرة على القيام بجميع هذه المطالب وتلبية مختلف التوقعات المنتظرة منها .

ثانياً : التوصيات :

١- اجراء المزيد من الدراسات والبحوث حول معوقات بناء الشخصية القيادية عند المرأة بصورة خاصة ومعوقات مشاركة المرأة في عملية تنمية المجتمع بصورة عامة .

٢- تشجيع جميع منظمات المجتمع على تعيين المرأة في المناصب القيادية الادارية منها والسياسية لانه لا توجد اختلافات جذرية بين المرأة والرجل في اسلوب القيادة . الا ان اسلوب المرأة يعكس ميزة وخصية المساندة والتشجيع بطريقة اكثر وضوحا من اسلوب الرجل . وان اسلوب المرأة في القيادة هو الاسلوب الامثل للتنظيمات المستقبلية .

٣- تعديل نمط التفكير السائد لدى البعض من النساء في مجتمعنا بشأن الصورة التقليدية لعمالهن القائم على اساس ان الهدف الرئيس من عمل المرأة هو زيادة دخل الاسرة وليس تنمية قدراتها ومهاراتها وتكافؤها مع الرجل .

٤- نشر الوعي لدى الالباء والامهات بضرورة تعديل اساليب التنشئة الاجتماعية من تنشئة قائمة على اساس التمييز بين الجنسين الى تنشئة قائمة على اساس التكافؤ والمساواة في التعامل مع الذكور والاناث في الابناء في الاسرة وضرورة تعزيز ثقة البنت بذاتها واشراكها في اتخاذ القرارات الخاصة بمستقبلها مما يؤدي الى تكوين شخصية قيادية لديها مستقبلا.

٥- تشجيع الأزواج على ضرورة مساعدة الزوجات في شؤون المنزل بدون استتلاف أو الشعور بدونية ومشاركتها في تربية الأطفال وإدارة شؤونها مما يخفف من مشكلة صراع الأدوار التي تعيشها المرأة العاملة .

الاستمارة الاستبيان

أولاً: البيانات الأساسية :

الخصائص الاجتماعية :

١- العمر : () سنة .

٢- الحالة الاجتماعية : متزوجة () غير متزوجة () أرمل () مطلقة ()

٣- عدد الأطفال : ()

٤- الخلفية الاجتماعية : حضرية () ريفية ()

٥- الطبقة الاجتماعية : عليا () وسطى () دنيا ()

الخصائص الاقتصادية :

٦- طبيعة السكن : مستقل () مع الأهل ()

٧- عائدة السكن : ملك () إيجار () حكومي ()

٨- الدخل : عالي () متوسط () واطئ ()

الخصائص الثقافية :

٩- التحصيل العلمي : دكتوراه () ماجستير ()

١٠- اللقب العلمي : أستاذ مساعد () مدرس () مدرس مساعد ()

١١- التحصيل العلمي للزوج : دكتوراه () ماجستير () بكالوريوس () معهد ()

ثانياً: الظاهرة المدروسة :

١٢- لو اتاحت لك فرصة تولي منصب قيادي فهل ستوافقين ؟

نعم () لا ()

١٣- إذا كان الجواب (لا) فما هو السبب ؟

(أ) لأنها مسؤولية كبيرة وخطيرة ()

(ب) لأنني أتوقع وقوف المسؤول الرجل ضدي ()

(ج) عدم تقبل المرؤوسين للمرأة القائد ()

(د) لا أستطيع التوفيق بين عملي ومسؤولياتي الأسرية ()

- (هـ) لاني افتقد الى الخبرات والدورات التطويرية في هذا المجال ()
- ١٤- هل تعتقد ان المرأة القائد تميل الى اتباع اسلوب المشاركة في اغلب الاحيان مقارنة مع الرجل ؟
- نعم () لا ()
- ١٥- اذا كان الجواب (نعم) فما هو السبب؟
- (أ) محاولة المرأة القائد التغلب على الرفض الخفي لسلطتها كأمرأة قائدة ()
- (ب) المرأة اكثر قدرة على تطوير علاقات انسانية افضل في التنظيم ()
- ١٦- ما هو الفرق برأيك بين المرأة والرجل فيما يتعلق بأسلوب القيادة ؟
- (أ) اسلوب المرأة يتسم بالحكمة والاستقرار وذلك لشمولية التفكير القيادي ولتكامل العقل مع العاطفة عند المرأة مقارنة بالرجل ()
- (ب) المرأة اكثر تنظيماً وترتيباً وصرامة فيما يختص بتحقيق الاهداف ()
- (ج) المرأة اكثر حذراً واثباتاً وكفاءة في عملية اتخاذ القرارات من الرجل وأكثر قدرة على تخطيط المستقبل ()
- (د) المرأة اكثر قدرة على خلق علاقات انسانية داخل التنظيم ()
- (هـ) المرأة اكثر قدرة من الرجل على التعامل مع التغيير والتغاير وذلك لأسلوبها المرن في القيادة ()
- ١٧- هل تعتقد ان ميل ونزعة التنظيم الى توظيف النساء في وظائف تعكس قوالب الادوار الاجتماعية للمرأة يعيق بناء شخصيتها القيادية ؟
- نعم () لا () احياناً ()
- ١٨- هل تعتقد ان الميل والنزعة العاطفية عند المرأة في السلوكيات مقارنة مع الرجل يعيق بناء شخصيتها القيادية .
- نعم () لا () احياناً ()
- ١٩- هل تعتقد ان ما تهيئه الثقافات الحضارية من معطيات القيادة للرجل يعيق بناء الشخصية القيادية عند المرأة ؟
- نعم () لا () احياناً ()
- ٢٠- هل تعتقد ان التنشئة الاجتماعية القائمة على اساس التمييز بين الجنسين يعيق بناء الشخصية القيادية عند المرأة ؟
- نعم () لا () احياناً ()

٢١- هل تعتقد ان مشكلة صراع الادوار التي تتعرض لها المرأة العاملة يعيق بناء شخصيتها القيادية ؟

نعم () لا () احياناً ()

الهوامش والمصادر :

- (١) مجلة من اجل العراق .بصدرها المكتب الاعلامي لبعثة الامم المتحدة لمساعدة العراق.٢٠١١.ص٣٤ .
- (٢) الأمم المتحدة ، تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١١ - الاستدامة والإنصاف مستقبل افضل للجميع ، ص ٦٣ .
- (٣) د.يوسف عناد زامل وزينب محمد صالح . المرأة والثقافة / بحث تحليلي . مجلة القادسية للعلوم الانسانية . المجلد الثالث عشر . العدد ٤ ، ٢٠١٠ ، ص ٢١٣ .
- (٤) المصدر نفسه . ص ٢١٣ .
- (٥) د.شاكر مصطفى سليم .قاموس الانثروبولوجيا . الكويت .١٩٨١. ص ٧٣٣.
- (٦) د.عبد علي سلمان . الحضارة والشخصية . محاضرات القيت على طلبة الدكتوراه جامعة القادسية قسم علم الاجتماع للعام الدراسي ٢٠٠٣-٢٠٠٤ (
- (٧) د. معن خليل عمر. معجم علم الاجتماع المعاصر . عمان : دار الشروق .٢٠٠٠. ص ٢٨٠ .
- (٨) هادي مشعان ربيع . علم النفس الاداري . الاردن.مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع :د ن .ص٧١
- (٩) احمد عزت راجح . علم النفس الصناعي ، ط٢ ، القاهرة : الدار القومية للطباعة والنشر ، ص ٣٨٥ .
- (١٠) حسين عبد الحميد احمد رشوان .التصنيع والمجتمع . ط ١ . الاسكندرية : المكتب الجامعي الحديث . ٢٠١٠ . ص ٧٣ .
- (١١) المصدر نفسه . ص ٧٥ .
- (١٢) د.عبد الجليل مرتضى التميمي . علم النفس الصناعي والتنظيمي . ط ١ . صنعاء : مكتبة افاق للطباعة والنشر ، ٢٠٠١ . ص ٢٩٥ .
- (١٣) د. حسين عبد الحميد احمد رشوان . مصدر سابق . ص ٧٦ .
- (١٤) المصدر نفسه . ص ٧٨ .
- (١٥) كامل محمد محمد غويضة . علم النفس الصناعي . ط١ . بيروت : دار الكتب العلمية . ١٩٩٦ . ص ١٠٣ .
- (١٦) احمد علي الفيومي . المصباح المنير . القاهرة : دار الكتاب العربي . ب ت . ص ٦٠٤ .
- (١٧) د. سامية حسن الساعاتي . المرأة والمجتمع المعاصر . القاهرة : الدار المصرية السعودية للنشر . ٢٠٠٦ . ص ١٣٣ .
- (١٨) اسماعيل بن حماد الجوهري . تاج اللغة وصحاح العربية (الصحاح) ، بيروت ، مطبعة دار الملايين ، ١٩٨٥ ، ص ١٠١ .
- (١٩) ابراهيم الحيدري . النظام الابوي وإشكالية الجنس عند العرب ، بيروت ، دار الساقى ، ٢٠٠٣ ، ص ٢٢٣ .
- (٢٠) المصدر نفسه ، ص ٢٢٤ .

- (٢١) د. فوزية العطية . المرأة والتغير الاجتماعي في الوطن العربي ، بغداد ، معهد البحوث والدراسات العربية ١٩٨٣.ص١٦.
- (22) William H, Chaff , Woman and Equality , London , Oxford University Press,1972 , p.4.
- (٢٣) الامم المتحدة ، اليونيفيم ، مفهوم النوع الاجتماعي ، الاردن : مكتبة غرب اسيا ، ٢٠٠١، ص ٦ .
- (٢٤) د. شيرين شكري ، اميمة ابو بكر ، المرأة والجنس ، ط١ ، دمشق : دار الفكر ، ٢٠٠٢، ص١٠٣ .
- (٢٥) الامم المتحدة ، اليونيفيم ، مصدر سابق ، ص ٩ .
- (٢٦) نيقولا تيماشيف . نظرية علم الاجتماع ، طبيعتها وتطورها . ترجمة محمود عودة . القاهرة : دار المعارف : ١٩٨٣. ص ١٣٢ .
- (٢٧) ابتهاج احمد علي . المرأة وأنماط القيادة الادارية . المؤتمر السنوي العام الرابع في الادارة ، القيادة الابداعية لتطوير وتنمية المؤسسات في الوطن العربي . دمشق ٢٠٠٣. ص ٩ .
- (٢٨) المصدر نفسه . ص ٩ .
- (٢٩) المصدر نفسه . ص ١٠ .
- (٣٠) المصدر نفسه . ص ٩ .
- (٣١) المصدر نفسه . ص ١١-١٢ .
- (٣٢) المصدر نفسه . ص ١٣ .
- (33) T.M. Newcomb. social psychology . New York , Pryden Press,1978,p.44.
- (34) Ibid.,p.44-46.
- (٣٥) سامية مصطفى الخشاب . النظرية الاجتماعية ودراسة الاسرة . القاهرة : دار المعارف ، ١٩٨٢ ، ص ١١٥ .
- (٣٦) د. علي اسعد وطفة . علم الاجتماع التربوي وقضايا الاسرة المعاصرة . الكويت : مكتبة الفلاح ١٩٩٨. ص ٦٦ لمزيد من المعلومات حول اثر التنشئة الاجتماعية في اعداد الشخصية القيادية عند المرأة ينظر :
- Gender Barriers of Women Striving for A corporate Officer Position. A literature
- (٣٧) آلاء عبد الله معروف الطائي . المرأة واتخاذ القرار في المجتمع العراقي . اطروحة دكتوراه غير منشورة . جامعة بغداد . كلية الاداب . قسم علم الاجتماع . ٢٠٠٧. ص ٩١ .
- (٣٨) المصدر نفسه . ص ٩١ .
- (٣٩) المصدر نفسه . ص ٩٢ .
- (٤٠) العنف والتمييز الجندي ضد المرأة العربية . مركز الاعلاميات العربيات . على الموقع الالكتروني (Http:www.ayamm.org.arabic/mansa/waman) . انظر كذلك : اميمة ابو بكر ود.شيرين شكري . المرأة و الجندر الغاء التمييز الثقافي والاجتماعي بين الجنسين . ط١. دمشق : دار الفكر المعاصر ٢٠٠٢.ص ١٠٦-١٠٧ .
- (٤١) اخلاص فتال . العنف ضد المرأة لدى سيدات متزوجات في مدينة دمشق ، مفاهيم وآثار صحية . رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة الى جامعة دمشق . كلية الطب البشري ، قسم طب الاسرة والمجتمع ٢٠٠٢.ص ١٠ .
- (٤٢) الامم المتحدة . القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة (سيداو Cedaw) . ٢٠٠٠. ص ٢ .
- (٤٣) التمييز والعنف الجندي ضد المرأة العربية . مصدر سابق .

- (٤٤) من اجل العراق . مصدر سابق . ص ٣٥ .
- (٤٥) د.خليل عبد الرحمن المعاينة . علم النفس الاجتماعي . ط ٣ . عمان . دار الفكر ، ٢٠١٠ ، ص ١٩٨ .
- (٤٦) د.لاهاي عبد الحسين الدعي . مقدمة في علم الاجتماع . بغداد : مطبعة الخير ، ٢٠٠٨ . ص ١١٧ .
- (٤٧) د.سهير كامل احمد . دراسات في سيكولوجية المرأة . ج ٣ . مصر : مركز الاسكندرية للكتاب . ١٩٩٨ . ص ١٥٤ .
- (٤٨) د.السيد علي شتا . نظرية الدور والمنظور الظاهري لعلم الاجتماع . ط ١ . مصر : مطبعة الشعاع الفنية ١٩٩٩ . ص ١٢٦ .
- (٤٩) د. محمد عاطف غيث . علم الاجتماع النظرية والمنهج والموضوع . ج ١ . الاسكندرية : دار المعرفة الجامعية ١٩٩٠ . ص ٣٦٠ .
- (٥٠) عائشة بو بكر . العلاقة بين صراع الادوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة . رسالة ماجستير . الجزائر : جامعة منتوري . كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية . على الموقع الالكتروني www.umc.edu.dz
- (٥١) آلاء عبد الله معروف الطائي . مصدر سابق . ص ، ١١٤ .
- (٥٢) المصدر نفسه . ص ١١٤ .
- (٥٣) المصدر نفسه . ص ١١٠ .
- (٥٤) المصدر نفسه . ص ١١٠-١١١ .
- (٥٥) ايمان بشير محمد الحسين السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الاردنية والمعوقات التي تواجهها . مجلة جامعة دمشق . المجلد ٢٧ . العدد الثالث + الرابع . ٢٠١١ . ص ٤٥١ .
- لمزيد من المعلومات حول الموضوع ينظر :
- The labour supply of Indigenous Australian females : the effects of fertility and interaction with the justice system
- (56) Moser, C.A. Survey Method in Social Investigation and, London, Heinemann, 1967,P,.78.
- (٥٧) د.احسان محمد الحسن ود.عبد الحسين زيني ، الاحصاء الاجتماعي ، الموصل ، مطبعة جامعة الموصل ، ١٩٨١ ، ص ٢٥١ .
- (٥٨) د.احسان محمد الحسن ، الاسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي ، بيروت ، دار الطليعة ، ١٩٨٦ ، ص ٤٦ .
- (٥٩) المصدر نفسه ، ص ٦٥ .

Obstacles of Framing Leading Characters of Women According to The Pointing View A Social Empirical Study at Al- Qadisiyah University

Abstract :

Many studies and research show that there is a great development achieved by women fields as education and businell . though of that , her participation in leading positions is not satisfying or up to development process . therefore ,there is a women competence . Hence , this study concentrates on a main issue which is examining obstacles that hinder constructing leading characters of women in Iraqi society .

The special field of study is Al-Qadisiya university situated at Ad-Diwaniya city . As for the humen field it is a sample of women instructors at colleges of the university. The period covers 1/10/2012 to 1/3/2013. The study reaches the following conclusion:

- 1- The institutional tendency yields towards employing women in occupations that reflects social roles of women as an inferior being in terms of strength. This makes women weak and disabled as they are outside the institution. This results in reflecting a passive view towards the leading woman.
- 2- Passionate inclination behaviours in woman in comparison with man is the most important obstacle of framing her leading personality.
- 3- Culturally oriented reasons towards man hinder constructing woman leading personality. Man can express himself acceptably while woman is confined in expressing herself including leading behaviour.
- 4- The family socialization based on gender discrimination impede the building personal leadership for woman. The evidence is that in the case of composition of new family peasant roles between the spouses significant importance in the composition of their expectation for their roles. Reflecting the image of the couples of their father's that they building in their childhood.
- 5- The problem of conflict of roles for woman hinders the building of leadership personality. Cockfight is a role of the wife's working is the conflict, which shows the different expectations and requirements by virtue of the differing awaits them during the wife role and performance of the role of the mother by the fact that it working in the enterprise by anther and then different expectation multiplied by demand with what has worried from a feeling of power lessness and a sense of inability to the all these demands and to meet to all of the different expectation of them .

This has been on the conclusion of a number of recommendation that would to resolve the problem or mitigation including :

- 1- Further studies and research on personal obstacles to building leadership when woman in particular and disadvantages women's participation in the development of the society in general.
- 2- To encourage all community organization to employing women in leadership positions and political administrative because there is no fundamental difference between woman and men in leadership style. However , the style of women reflect the dramatic feature support and encouragement in away clearer them the method of men. That the technique of women in leadership is the best approach for future organization.

- 3- The amendment to the prevailing pattern of thinking for some women in our society on traditional image of women's work based on that the two main objectives of the work of women is to increase the family income and not develop capacities, skills, and employability with men.
- 4- Dissemination of awareness among parents need to modify methods of socialization of the upbringing based on recognition between gender to upbringing of the essay equity and equality in the dealing with male and female children in the family , and the need to strengthen self confidence of the girl and involve them in making decisions on her future, leading to the formation of the leading personality for her to future.
- 5- To encourage couples to the necessity of helping wives in the affairs of the house without reluctance or a feeling of inferiority and participation in child rearing and management which alleviate the problem of conflict of roles that the realities of working women.